COLLOQUE

# LA FORMATION EN TECHNIQUE CÉRÉALIÈRE

Conseil des denrées
alimentaires
du Québec

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries
et de l'Alimentation

Dépôt légal
Bibliothèque nationale
2ième trimestre 1987
ISBN 2-550-17732-0

## COMITE EXECUTIF DU C.D.A.Q.

CHEZ, Daniel
Directeur de la coordination scientifique et technique, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, Québec
(Directeur)

CONSTANTINEAU, Richard
Président-directeur général, Pomexpan, Longueuil
(Président)

DUFOUR, Jean-Claude
Professeur, Département d'économie rurale, Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation, université Laval, Sainte-Foy
(Vice-président)

GIROUX, Roger
Directeur technique, Division lait de transformation, Agropur, coopérative agro-alimentaire, Granby
(Vice-président)

GREGOIRE, Yvan
Catelli Limitée, Directeur de la recherche, Montréal
(Vice-président)

GUERCH, Abdesslam
Secrétaire du Conseil des denrées alimentaires du Québec, Direction de la coordination scientifique et technique, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, Québec
(Secrétaire)

MORIN, Gilles
Médecin vétérinaire, Coordonnateur régional (Québec), Formation et gestion des ressources, Inspection vétérinaire, Agriculture Canada, Saint-Hyacinthe
(Directeur)

## COMITE DE TECHNOLOGIE DES PRODUITS CEREALIERS

BOUDREAU, Armand
Professeur, Département des sciences et de la technologie alimentaires, Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation, université Laval, Sainte-Foy

GREGOIRE, Chantal
Dir. Assurance qualité, Culinar Inc., Division Viau, Montréal

GREGOIRE, Yvan
Directeur de la recherche, Catelli Limitée, Montréal
(Président)

GUERCH, Abdesslam
Secrétaire du Conseil des denrées alimentaires du Québec, Direction de la coordination scientifique et technique, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, Québec
(Secrétaire)

LAING, William
Catelli Limitée, Montréal

LAROSE, Claudette
Boulangerie Weston Limitée, Longueuil

MENARD, Germain
Professeur, Institut de technologie agricole et alimentaire, Saint-Hyacinthe

PELLAND, Léo
Multi-marques, Montréal

ROY, Jean-Paul
Direction du développement industriel, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, Québec

**COMITE DE TECHNOLOGIE**
**DES PRODUITS CEREALIERS**
**(suite)**

SEGUIN, Richard
Directeur, Fromagerie de Corneville, Groupe Produits réfrigérés, Culinar Inc., Saint-Hyacinthe

WORDEN, Graham C.
Direction du contrôle de la qualité, Division Farines, Minoteries Ogilvie Limitée, Montréal

## COMITE D'ORGANISATION DU COLLOQUE

GREGOIRE, Yvan
Directeur de la recherche, Catelli Limitée, Montréal

GUERCH, Abdesslam
Secrétaire, Conseil des denrées alimentaires du Québec, Direction de la coordination scientifique et technique, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, Québec
(Secrétaire)

ROY, Jean-Paul
Conseiller industriel, Direction du développement industriel, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, Québec
(Président)

## ANIMATEUR

ROY, Jean-Paul
Conseiller industriel, Direction du développement industriel, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, Québec

## PRESIDENT DU COLLOQUE

GREGOIRE, Yvan
Directeur de la recherche, Catelli Limitée, Montréal

## CONFERENCIER(E)S

BROCHOIRE, Gérard
Directeur de l'Institut national de la boulangerie-pâtisserie artisanale, Rouen, France

GAGNON, Léonard
Directeur des services pédagogiques de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec, Montréal

GUENANCIA, Maurice
Directeur de l'Ecole nationale supérieure de meunerie et des industries céréalières, Paris, France

MAZERAND, Claire
Directrice des laboratoires de l'Ecole supérieure de meunerie et des industries céréalières, Paris, France

VALERIE, Edith
Assistante en formation, Association nationale de la meunerie française, Paris, France

## MOT DE CLOTURE

JARNUSZKIEWICZ, Agnès
Sous-ministre adjointe du Développement industriel et commercial, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, Québec

## INVITE SPECIAL
(Démonstration)

VIARD, J.M.
Association nationale de la meunerie française, Paris, France

## RESPONSABLE DE L'INSCRIPTION ET SECRETARIAT

RUEL, Carole
Agente de secrétariat, Direction de la coordination scientifique et technique, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, Québec

## COMITE D'ACCUEUIL

GIROUX, Nicole
Agente de secrétariat, Direction de la coordination scientifique et technique, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, Québec

RUEL, Carole
Agente de secrétariat, Direction de la coordination scientifique et technique, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, Québec

TABLE DES MATIERES

Page

M. Gérard Brochoire (Institut national de la boulangerie-pâtisserie artisanale)

"Formation continue en boulangerie-pâtisserie" ..... 1

Mme Edith Valérie (Association nationale de la meunerie française)

"La formation professionnelle continue dans les industries de transformation des céréales (alimentation animale et humaine)" ..... 24

M. Maurice Guenancia (Ecole nationale supérieure de meunerie et des industries céréalières)

"Formation dans le cycle scolaire de techniciens et techniciens supérieurs en céréales et industries de transformation des céréales" ..... 37

Mme Claire Mazerand (Ecole supérieure de meunerie et des industries céréalières)

"Le contrôle de la qualité des céréales, farine et panification" ..... 50

M. Léonard Gagnon (Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec)

"Formation en technique boulangère et pâtissière" ..... 59

Mme Agnès Jarnuszkiewicz (Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec)

"Mot de la fin" ..... 67

Remerciements ..... 72

M. Gérard Brochoire

Directeur de l'Institut national de la boulangerie-pâtisserie artisanale (France)

# FORMATION CONTINUE EN BOULANGERIE-PATISSERIE

## LA FORMATION EN BOULANGERIE & PATISSERIE EN FRANCE.

### 1) QUELQUES CHIFFRES SUR LA PROFESSION :

**Points de fabrication :**

| | | |
|---|---|---|
| - Boulangeries, pâtisseries artisanales* | 38000 | 83% du marché du pain |
| - Boulangeries, pâtisseries industrielles | 215 | 11% du marché du pain |
| - Grande distribution (hypermarchés) | 520 | 6% du marché du pain |
| - Pâtisseries artisanales (ne fabriquent pas de pain) | 10000 | |

**Points de distribution :**

Les points de distribution sont plus nombreux que les points de fabrication. En effet environ 7500 supermarchés vendent du pain qu'ils achètent auprès de la boulangerie industrielle.
C'est un marché très atomisé puisqu'aucune entreprise ne détient 1% du marché national.

Les tendances du marché laissent penser qu'on assistera dans les 20 années à venir :

- A une augmentation globale de la consommation

- A une diminution du nombre de boulangeries artisanales contrebalancée par une expansion du nombre de point de vente en grande distribution.

- A une augmentation de la production en pâte surgelée crue.

*Pourqu'une boulangerie soit considérée comme industrielle elle doit remplir 3 des 4 conditions citées ci-dessous :
- Panification mensuelle d'au moins 450 quintaux.
- La vente de pain au détail représente au moins de 30% de la vente totale.
- Le personnel comporte au minimun 20 personnes dont au moins 2 cadres.
- L'équipement comprend, d'une part une surface de cuisson d'au moins 30 $m^2$ et d'autre part au moins un four à sole mobile.

## 2) LES DIVERSES FILIERES :

La formation est divisée en grandes catégories selon qu'il s'agit d'une première formation ou d'un perfectionnement. Nous allons les voir successivement.

### 2-1) LA FORMATION INITIALE :

L'essentiel de la formation se fait par la voie de l'apprentissage.
C'est une formation répartie entre le travail en entreprise et des compléments théoriques et pratiques en centre de formation d'apprentis.

La répartition est en général la suivante :
3 semaines chez l'employeur, 1 semaine en centre.
Il y a environ 17000 apprentis boulangers ou pâtissiers.

Un petit nombre d'élèves est également formés en lycée d'enseignement professionnel.
La formation s'effectue à temps plein à l'école avec quelques stages en entreprise.
Cela concerne environ 300 élèves par an.

### 2.2) LES FORMATIONS INTERMEDIAIRES :

Afin de faciliter l'embauche des jeunes, le gouvernement à mis en place divers types de contrat pour favoriser le passage de la formation initiale vers l'emploi.
Il s'agit :

- Des stages d'initiation à la vie professionnelle.
- Des contrats d'adaptation à l'emploi.
- Des contrats de qualification

Les contrats s'adressent à de jeunes demandeurs d'emploi entre 16 et 25 ans.
Ils permettent d'obtenir des subventions d'état.

## 3) LES DIPLOMES :

Les formations sont sanctionnées par les diplômes suivants :

- Certificat d'aptitude professionnel de la boulangerie. (C.A.P.)
- Certificat d'aptitude professionnel de la pâtisserie. (C.A.P.)

Ces deux examens sont obtenus après deux années d'étude. Ils attestent d'une première qualification.

- Le brevet de maîtrise et le brevet professionnel sont deux examens qui s'obtiennent après 2 années d'expérience professionnelle, apprentissage non compris. Ils comportent des unités de valeur de gestion voir de psycho-pédagogie pour le brevet de maîtrise.
Ils sont le signe d'une haute qualification.

- " Un des meilleurs ouvriers de France " (M.O.F.) : il s'agit d'un concours qui donne un prestige certain aux lauréats.

**4) LE FINANCEMENT :**

La première formation est financée par :

- La taxe d'apprentissage payée par les employeurs (0,5% de la masse salariale).
-Les subventions des régions.

La formation continue est financée par une taxe payée par les employeurs 0,10% de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 personnes, 1,10% pour les autres. Ces sommes sont versées auprès d'un fonds d'assurance formation qui mutualise les recettes et rembourse les frais de stage aux entreprises qui en font la demande.

INSTITUT NATIONAL DE LA BOULANGERIE PATISSERIE
I.N.B.P.
5, Rue d'Harbouville
76042 ROUEN CEDEX
Tél. 35 98 24 85
France

INSTITUT NATIONAL DE LA BOULANGERIE PATISSERIE
I.N.B.P.
5, Rue d'Herbouville
76042 ROUEN CEDEX
Tél. 35 98 24 85
France

# L' I.N.B.P EN BREF

° O °

**Année 1986**

## 1) PERSONNEL :

- 15 permanents
- 8 intervenants ponctuels

## 2) ACTIONS DE FORMATION : EN BOULANGERIE, PATISSERIE ET TECHNIQUE DE VENTE.

| | stages | participants |
|---|---|---|
| - Stage de perfectionnement Durée 1 semaine | 32 | 350 |
| - Stage de préparation au Brevet de Maîtrise ou au C.A.P de boulanger et de pâtissier durée 5 mois. | 3 | 70 |
| - Stages décentralisés dans les départements durée de 1 à 3 jours. | 600 | 7200 |
| | | 7620 |

En 86 : Nous avons également reçu des stagiaires étrangers, ou des projets sont en cours avec les pays suivants : Côte d'Ivoire, Espagne, Corée du Sud, Cameroun, Togo, U.S.A , Turquie...

## 3) RECHERCHE ET ETUDES :

- Création de recettes pour 3 opérations promotionnelles en pâtisserie et 3 en boulangerie pour l'ensemble des boulangers pâtissiers français.

- Participation à la mise en place d'une charte de qualité de pain.

- Etude sur les économies d'énergie en boulangerie.

- Etude sur un nouveau mode de conservation du pain.

- Etude sur un nouveau mode de la pâte surgelée crue.

Mise au point de recettes diverses pour publication dans les revues professionnelles...

AOUT 1986

## STAGES D'INITIATION A LA VIE PROFESSIONNELLE

**Ces stages s'adressent aux jeunes de 16 à 25 ans, demandeurs d'emploi notamment depuis plusieurs mois.**
**Ils permettent aux jeunes de découvrir la vie en entreprise et de s'initier à un ou plusieurs métiers pour faciliter une orientation professionnelle ultérieure.**
**Le jeune est rémunéré par l'Etat et par l'entreprise durant le stage.**
**L'employeur bénéficie d'incitations financières.**

---

- Avenant du 26 octobre 1983 à l'accord national professionnel du 9 juillet 1970
- Art.L.980-9, L.980.10, L.980-11-1 du Code du Travail
- Décret n° 85-180 du 7 février 1985 (J.O. du 8.02.85)
- Circulaire n° 4 du 28 novembre 1984 (J.O. du 1.12.84) - ministère du Travail,de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Ordonnance n° 86-836 du 16 juillet 1986.

---

## OBJECTIFS

Les stages d'initiation à la vie professionnelle ont pour but de permettre aux jeunes de découvrir la vie de l'entreprise et de développer leur aptitude au travail afin de les aider à choisir une orientation et construire un projet professionnel.

Tous les employeurs sont concernés, sauf :

- l'Etat;
- les établissements publics à caractère administratif ainsi que les collectivités locales;
- les employeurs ayant fait l'objet d'une condamnation pour infraction délictuelle à la législation du travail ou auxquels a été retiré l'agrément en qualité de maître d'apprentissage (notamment en ce qui concerne les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité).

---

## PUBLIC VISE

**Jeunes de 16 à 25** ans révolus, demandeurs d'emploi sortis du système scolaire (surtout primo-demandeurs d'emploi dont ceux inscrits depuis plusieurs mois à l'ANPE)
- à la recherche d'une nouvelle orientation;
- qui ne peuvent accéder à une formation qualifiante ou à un emploi (notamment faute d'un projet professionnel).

---

## NATURE DE L'ACTIVITE

Le stage d'initiation à la vie professionnelle s'effectue en entreprise par l'exercice d'une activité professionnelle.

Une période d'au moins 75 heures pendant la période de formation se déroule en liaison avec l'organisme de suivi pour aider le jeune à se définir un projet professionnel.

Elle consiste en séances d'orientation collectives d'aide personnalisée à chaque jeune. Ce suivi s'effectue en collaboration avec l'ANPE et le tuteur du jeune.

Au cours du stage, un bilan et un projet concernant les suites du stage doivent être réalisés par l'organisme de suivi en liaison avec l'ANPE.

---

## DUREE DU STAGE

La durée globale du stage est de 3 à 6 mois.

---

## MISE EN PLACE

Des organismes conventionnés par l'Etat assurent le suivi du jeune et bénéficient d'une subvention de l'Etat. L'organisme de suivi est en général l'Agence locale pour l'emploi, la PAIO, la mission locale...

**Conclusion de la convention de stage avec l'organisme de suivi**

Le Commissaire de la République de département établit la liste départementale des organismes pouvant assurer le suivi des jeunes.

Après cette désignation, une convention est établie sur la base d'un cahier des charges-type prévoyant:

- l'organisation du suivi (principes méthodologiques et modalités pratiques);
- la liaison avec l'ANPE (sur le choix des stagiaires, le bilan professionnel),
- le nombre de stagiaires concernés (selon le bassin de l'emploi, les capacités d'accueil).

La convention est signée par le Commissaire de la République des départements après avis de la Commission départementale de l'orientation et la formation des jeunes.

La répartition des crédits de l'Etat par département se fait sur avis des Délégations régionales à la formation professionnelle.

**Conclusion du contrat de stage avec l'entreprise, le jeune, l'organisme de suivi**

Ce contrat est signé entre l'entreprise d'accueil, le jeune intéressé et l'organisme de suivi conventionné.

Il précise:

- le nom ou la dénomination de l'entreprise;
- le nom du stagiaire et son adresse;
- la durée du stage;
- les activités exercées par le jeune en entreprise;
- le nom et les qualifications professionnelles de la personne responsable du jeune dans l'entreprise;
- la dénomination précise et l'adresse de l'organisme chargé de suivre le déroulement du stage.

En cas d'embauche du jeune (notamment en contrat de qualification) à l'issue du stage, la durée de celui-ci sera prise en compte dans le calcul de son ancienneté.

La copie de ce contrat est adressée par l'organisme de suivi à la DDTE avec une annexe statistique.

La conclusion du contrat est une condition nécessaire pour accéder aux financements prévus.

---

## STATUT DU STAGIAIRE

Les jeunes qui suivent un stage d'initiation à la vie professionnelle bénéficient du **statut de stagiaire de la formation professionnelle.**

**Rémunération du stagiaire.**

La rémunération des stagiaires est assurée par l'Etat et les entreprises.

Rémunération par l'Etat:
Cette rémunération est versée selon les mêmes modalités que pour les autres actions de formation alternée 16-25 ans.

Rémunération par l'entreprise
L'entreprise s'engage à verser une indemnité mensuelle complémentaire qui n'a pas valeur de salaire, fixée au minimum à 17 % du SMIC si le jeune a moins de 18 ans et à 27 % du SMIC s'il a plus de 18 ans. Cette indemnité n'est pas imputable sur les fonds "jeunes" (0,1 % et 0,2 %).

| | 16-18 ans | 18-21 ans | 21-25 ans |
|---|---|---|---|
| ETAT | 580 F/mois | 1.267,50 F/mois | 1.690,50 F/mois |
| Entreprise | 17% SMIC/mois | 27 % SMIC/mois | 27% SMIC/mois |
| TOTAL | ETAT + ENTREP. | ETAT + ENTREP. | ETAT + ENTREP. |

Les jeunes en stage perçoivent de l'Etat une indemnité forfaitaire pour frais de transport et d'hébergement si l'organisme de suivi n'assure pas gratuitement cet hébergement.

- Frais d'hébergement : indemnité forfaitaire de 534 F. par mois, si l'organisme de suivi n'assure pas gratuitement l'hébergement et s'il est distant de plus de 50 km du lieu de résidence du stagiaire.

- Frais de transport : indemnité, non cumulable avec la précédente, de 216 F.,par mois si l'organisme est distant de plus de 15 km du lieu de résidence du stagiaire.

**Protection Sociale**

Les jeunes en stage d'initiation à la vie professionnelle bénéficient d'une couverture sociale assurée par l'Etat, qui verse des cotisations forfaitaires.

Ces jeunes sont donc couverts contre tous les risques du régime légal: maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail, prestations familiales, assurance vieillesse.

## ACCUEIL EN ENTREPRISE

La nature des activités effectuées par le jeune pendant ses périodes en entreprise est définie précisément dans le contrat de stage.

Un tuteur est chargé du suivi des jeunes. C'est un salarié qualifié de l'entreprise au regard des postes de travail ou unités d'affectation des stagiaires. Il est désigné par l'entreprise et s'occupe des jeunes tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise compte tenu de ses responsabilités particulières.

Le jeune exerce, selon l'horaire habituel de l'entreprise, une activité professionnelle conforme aux activités de l'entreprise.

Les jeunes de 16 à 18 ans sont exclus des travaux tels que définis par les articles R.234-11 à R.234-23 du Code du Travail.

## BILAN DES ACQUIS

Une liste précise des moyens nécessaires pour faire un bilan des acquis pré-professionnels du jeune à l'entrée en stage comme à son issue (au plus tard un mois avant la fin du stage) est fixée par l'organisme de suivi. Cette liste est dressée en liaison avec l'Agence locale pour l'emploi.

---

## FINANCEMENT

**Prise en charge de la rémunération des stagiaires**

Celle ci est assurée par l'Etat et par l'entreprise, selon les barèmes indiqués dans le tableau.

**Financement de l'organisme assurant le suivi**

L'accord conclu, l'Etat apporte un concours financier à l'organisme de suivi. L'Etat va verser une subvention s'élevant à 17,85 F. par heure et par jeune pour les heures assurées par l'organisme de suivi, et une somme forfaitaire de 660 F. par jeune pour le suivi du jeune en enpreprise, la préparation de l'accueil, le bilan professionnel final etc.

**Incitations financières au bénéfice des entreprises**

- L'entreprise a versé tout ou partie du 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et du 0,2 % jeune à un organisme collecteur et de mutualisation agréé:
  L'organisme collecteur verse à l'entreprise une somme de 375 F. par mois et par jeune accueilli.
  Dans ce cas le montant des versements dont peut bénéficier l'entreprise peut être supérieur aux sommes qu'elle a versées aux organismes collecteurs.

- L'entreprise ne verse pas le 0,1 % apprentissage et le 0,2 % jeune à un organisme collecteur.
  Elle peut décompter sur ces sommes 375 F. par mois et par stagiaire; les versements au Trésor seront diminués d'autant. Dans ce cas, l'entreprise ne peut aller au-delà du montant que représentent le 0,1 % et le 0,2 % jeune.

---

## MESURE DESTINEE A FAVORISER L'EMBAUCHE DES JEUNES

- Prise en charge par l'Etat des cotisations sociales.
  L'Etat prend en charge l'ensemble des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle (cotisations patronales et salariales) dues au titre des salaires versés à ces salariés pendant la durée du stage.

---

# CONTRAT D'INITIATION A LA VIE PROFESSIONNELLE

**Entre l'entreprise :** _____
**dont le siège social est à :** _____
**ci-après désignée "l'entreprise,"**
**représentée par M** _____ **agissant en qualité de** _____

**d'une part,**

**L'organisme (désignation) :** _____
**dont le siège social est à :** _____
**ayant passé convention avec l'État en date du** _____
**ci-après désigné "l'organisme de suivi,"**
**représenté par M** _____ **agissant en qualité de** _____

**et**

**M** _____ **né(e) le :** _____
**demeurant à :** _____

**d'autre part,**
**Il a été convenu ce qui suit.**

**Art. I**

Le présent contrat, qui n'est pas un contrat de travail, est conclu en application du Livre IX du Code du Travail (Titre VIII).

**Art. II**

Le présent contrat conclu pour une durée de _____ mois (1) doit permettre à M _____ de développer ses aptitudes au travail dans l'entreprise et de prendre part au(x) travail (travaux) suivant(s) :

_____
_____
_____

**Art. III**

Dès la conclusion du contrat et pendant toute sa durée, M _____ est en relation, selon le programme ci-annexé et au minimum pendant 25 h par mois, avec l'organisme de suivi local dont l'adresse est la suivante :

_____
_____

**Art. IV**

L'organisme de suivi apporte une aide personnalisée à M _____ qui devra participer aux séances d'orientation collective. A cette fin, l'organisme de suivi prend les contacts nécessaires avec l'entreprise pour harmoniser cette aide avec les travaux mentionnés à l'article II. Il peut en outre, dans ce but, rendre visite au jeune dans l'entreprise.

**Art. V**

Les travaux accomplis par M _____ pendant sa présence dans l'entreprise sont suivis par un tuteur,
M _____ qualification et fonction : _____
_____
dont le rôle est de l'accueillir et de le guider pour la mise en œuvre des objectifs mentionnés à l'article II.

**Art. VI**

M _____ qui bénéficie du statut de stagiaire Formation Professionnelle reçoit une rémunération versée par l'État dans les conditions de rémunération des stagiaires prévues au titre VI du Livre IX du Code du Travail.
Il bénéficie en outre d'une indemnité versée par l'entreprise d'un montant de _____ (2)

**Art. VII**

En cas d'embauchage de M _____
à l'issue du présent stage, la durée de celui-ci sera prise en compte pour le calcul de son ancienneté.

**Art. VIII**

En fin de contrat, les signataires établiront, en liaison avec l'A.N.P.E., un bilan des acquis professionnels et un projet concernant les suites à donner au stage de M _____

M _____ déclare avoir pris connaissance du règlement intérieur de l'entreprise et s'engage à s'y conformer en tant que stagiaire pendant toute la durée du contrat.

**Art. IX**

Le présent contrat est rédigé en 3 exemplaires.
Un exemplaire est remis à chacun des signataires,
Copie en est aussitôt adressée par l'organisme de suivi au DDTE,
Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Fait à _____
Le _____

en trois exemplaires originaux
dont un pour chacune des parties

Le stagiaire (3) L'organisme de suivi L'entreprise

(1) 3 à 6 mois

(2) au minimum 17% du SMIC si le jeune est âgé de moins de 18 ans,
au minimum 27% du SMIC dans le cas contraire.
(3) Signature du représentant légal s'il y a lieu.

## RÉMUNÉRATION DU JEUNE

Le salaire mensuel est fixé comme suit pour chacun des semestres(1) :

Premier semestre du ..... au ..... % du SMIC
du ..... au ..... % du SMIC (2)
Deuxième semestre du ..... au ..... % du SMIC
du ..... au ..... % du SMIC (2)
Troisième semestre du ..... au ..... % du SMIC
du ..... au ..... % du SMIC (2)
Quatrième semestre du ..... au ..... % du SMIC
du ..... au ..... % du SMIC (2)

Pour une durée de travail correspondant à la durée normale de travail dans l'établissement compte tenu des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

(1) Salaire minimum versé par l'entreprise

| Ancienneté dans le contrat/âge | 16-18 ans | 18-19 ans | 19-25 ans |
|---|---|---|---|
| Premier semestre | 17 % smic | 27 % smic | 60 % smic |
| Deuxième semestre | 25 % smic | 35 % smic | 65 % smic |
| Troisième semestre | 35 % smic | 45 % smic | 70 % smic |
| Quatrième semestre | 45 % smic | 55 % smic | 75 % smic |

(2) Si le jeune change de classe d'âge au cours du semestre.

## ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR

L'employeur susvisé s'engage :

1) - A assurer au jeune une formation méthodique conduisant à la qualification prévue au présent contrat.

2) - A faire suivre au jeune tous les enseignements et activités pédagogiques par le centre où il est inscrit.

3) - A assurer ou à faire assurer dans l'établissement la formation pratique du jeune en lui confiant notamment des tâches ou des postes de travail permettant l'exécution des opérations ou travaux faisant l'objet de la progression arrêtée d'un commun accord entre le centre de formation et le (les) représentant(s) de l'établissement.

4) - A effectuer, dès l'entrée du jeune dans l'établissement, les déclarations obligatoires pour que celui-ci bénéficie des lois sociales en vigueur.

5) - A respecter les règles propres au contrat de travail à durée déterminée, notamment le délai prévu par l'article L 122-3-8 (I et II) du Code du Travail.

6) - A informer la direction départementale du travail et de l'emploi en cas de rupture anticipée du contrat.

## ENGAGEMENT DU JEUNE

Le jeune s'engage à suivre avec assiduité les enseignements dispensés au centre de formation et dans l'entreprise, à exécuter les tâches prévues au présent contrat.

## CLAUSES PARTICULIÈRES (le cas échéant)

.....
.....
.....
.....
.....

**Fait à** ..... **Le** .....

**Signature de l'employeur** **Signature du jeune**

**Signature du représentant légal (le cas échéant)**

Date du dépôt du contrat à la D.D.T.E. par les soins de l'employeur :

**NOTA BENE : si le jeune est âgé de moins de 18 ans, l'avis des structures d'orientation (permanence d'accueil , d'information et d'orientation) ou Mission Locale doit être joint au présent contrat lors de son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi.**

# CONTRAT DE QUALIFICATION

(contrat de type particulier à durée déterminée) (1)

(1) formulaire proposé en exemple aux parties contractantes.
Cet exemple se limite aux seules clauses régissant obligatoirement la mesure. Il peut être complété à l'initiative des co-contractants ou en vertu d'autres prescriptions du droit du travail.

**Entre les soussignés d'une part,**

**Employeur**

Entreprise. ....
Adresse ....
Dénomination et adresse de l'établissement
(le cas échéant) ....
Représentée par :
Nom .... Prénoms ....
Qualité ....
N° de téléphone ....
Activité principale de l'Etablissement (en clair) ....
....

**d'autre part**

**Jeune**

Nom .... Prénoms
Adresse ....
....
Date de naissance ....
Numéro de sécurité sociale ....
Date de fin d'études ....
Niveau de fin d'études ....
Diplômes obtenus ....
Qualification obtenue lors d'une activité professionnelle antérieure, le cas échéant ....

**Représentant légal, si le jeune est mineur**

Nom .... Prénoms ....
Adresse ....
....

**Il a été convenu ce qui suit :**

## CLAUSES GÉNÉRALES

Le présent contrat est régi par les prescriptions législatives et réglementaires en vigueur et, en particulier, celles applicables aux formations professionnelles en alternance (titre VIII du livre IX du Code du travail).
.....
.....
.....

### DURÉE DU CONTRAT

La date d'embauche est fixée au :
Le contrat a une durée de : .... mois et prendra fin le :

### CONDITIONS DE FORMATION DU JEUNE

Formation pour le métier de (1) .. conduisant au diplôme ou au titre homologué/ou à la qualification reconnue par la convention collective suivant : .....
.....
.....
.....

### CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE LA FORMATION

### ORGANISME DE FORMATION

La formation générale d'une durée de heures sera dispensée dans l'organisme de formation public ou privé, interne ou externe, à l'entreprise suivant :
Dénomination de l'organisme ....
....
adresse ....

### TUTEUR

Nom du tuteur chargé de la formation dans l'entreprise :
Qualification du tuteur ....

**Dispense de certaines formalités**
Sont dispensées de certaines formalités administratives (production de la convention avec l'organisme de formation, consultation des représentants du personnel) les entreprises versant les fonds concernant les actions jeunes (0,1 % complémentaire à la taxe d'apprentissage; 0,2 % du montant de la participation au financement de la formation continue), à des organismes collecteurs de mutualisation agréés.

---

## ORGANISATION DU CONTRAT DE QUALIFICATION

Art. L.980-2

Le contrat est un contrat de travail écrit de type particulier. Il est signé par l'employeur et le jeune.

Il est conclu pour une durée déterminée égale au minimum à 6 mois et au maximum à 24 mois (2 ans).

Le contrat de qualification comprend une formation au moins égale à 25 % de la durée totale du contrat (soit une période de formation de 1 mois et demi à 6 mois).

La formation dispensée dans un organisme de formation public ou privé inclut des enseignements généraux, professionnels et technologiques, et elle aboutit à l'acquisition d'une qualification sanctionnée par un titre ou un diplôme homologué ou reconnue par une convention collective.

Le contrat de qualification doit préciser le nom et la qualité du tuteur chargé de suivre le déroulement de la formation du jeune en entreprise.

Le jeune bénéficiant d'un contrat de qualification n'est pas pris en compte dans le calcul des absences simultanées pour le congé individuel de formation.

**Dépôt du contrat**
Le contrat de qualification est déposé à la D.D.T.E. Ce dépôt doit être effectué simultanément à l'embauche pour permettre la vérification de la conformité du contrat au dossier d'habilitation et aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. S'il n'y a pas de réponse dans un délai d'un mois, le contrat est réputé approuvé.

Si le contrat n'est pas conforme, il ne permet pas à l'entreprise de bénéficier des incitations financières prévues.

**Rémunération**
Pendant son contrat de travail, le jeune reçoit une rémunération qui varie selon son âge et son ancienneté dans le contrat.

| Ancienneté / Age<br>âge dans le contrat | 16-18 ans | 18-19 ans | + 19-25 ans |
|---|---|---|---|
| 1er semestre | 17 % SMIC | 27 % SMIC | 60 % SMIC |
| 2° semestre | 25 % SMIC | 35 % SMIC | 65 % SMIC |
| 3° semestre | 35 % SMIC | 45 % SMIC | 70 % SMIC |
| 4° semestre | 45 % SMIC | 55 % SMIC | 75 % SMIC |

Les semestres du contrat qui ont été éxécutés lorsqu'un jeune atteint l'âge de 18 ou 19 ans sont considérés comme acquis et doivent être pris en compte pour le calcul de la nouvelle rémunération.
Le jeune est assuré social.

## FINANCEMENT

**Prise en charge de la rémunération**
Celle-ci est assurée par l'entreprise selon le montant indiqué plus haut.

**Financement de l'action de formation**
Les frais de formation sont à la charge de l'entreprise. L'entreprise finance la formation dans des conditions définies par la convention passée avec l'organisme de formation.

La convention de formation n'est pas nécessaire si la formation théorique est dispensée par le service de formation de l'entreprise.

**Incitations financières au bénéfice des entreprises**
* L'entreprise a versé tout ou partie du 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et du 0,2 % jeunes à un organisme collecteur agréé par l'Etat.
L'organisme collecteur verse à l'entreprise une somme de 50 F par heure de formation et par jeune accueilli.
Dans ce cas, le montant total des versements dont bénéficie l'entreprise peut être supérieur aux sommes qu'elle a versées aux organismes collecteurs.

* L'entreprise ne verse pas le 0,1 % apprentissage et le 0,2 % jeunes à un organisme collecteur.
Elle peut décompter sur ces sommes 50 F par heure de formation; les versements au Trésor seront diminués d'autant.

## MESURE DESTINEE A FAVORISER L'EMBAUCHE DES JEUNES

**Prise en charge par l'Etat des cotisations sociales.**
L'Etat prend en charge les cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle (cotisations patronales) dues au titre des salaires versés aux salariés pendant la durée du contrat de qualification conclu avant le 1er février 1987.

## CONTRAT DE QUALIFICATION

**Dans cette formule, un contrat de travail à durée déterminée est passé entre l'employeur et le jeune demandeur d'emploi âgé de 16 à 25 ans révolus.**
**Le jeune reçoit une formation en alternance qui doit le conduire à une qualification reconnue.**
**L'employeur finance la formation. En contre-partie, il bénéficie d'incitations financières.**

---

- Articles L. 980-2 à L. 980-5 du Code du Travail
- Articles R. 980-1 à R. 980 - 4 du Code du Travail
- -Decret n° 84-1056 du 30 novembre 1984 (J.O. du 1.12.84)
- Circulaire n° 1 et n° 2 du 1er octobre 1984, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.
- ordonnance n° 86-836 du 16 juillet 1986

---

## OBJECTIFS

Il s'agit d'un contrat de travail de type particulier qui doit permettre au jeune salarié d'acquérir une qualification professionnelle. Celle-ci est assurée par une formation générale et technique et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une activité professionnelle.

Le contrat doit déboucher sur une validation reconnue pour faciliter la recherche ultérieure d'un emploi dans le secteur concerné.

---

## PUBLIC VISE

**Jeunes de moins de 26 ans à la recherche d'un emploi, n'étant pas en formation.**

Priorité est donnée:

- aux jeunes sans qualification ou ayant une qualification inadaptée à l'emploi;
- aux jeunes depuis longtemps en attente d'un emploi.

Attention: Dans tous les cas, le jeune ne doit pas avoir atteint la date de son 26ème anniversaire lors de la conclusion du contrat.

---

## ACCUEIL DU JEUNE EN ENTREPRISE

La conclusion d'un contrat de qualification implique une **habilitation administrative** de l'entreprise concernée. L'habilitation est délivrée préalablement à l'embauche du jeune, selon les modalités suivantes:

**Demande d'habilitation** (art.L.980-3 et art R.980-1 du Code du Travail)
• Le dossier pour la demande d'habilitation présenté par l'entreprise doit comporter:
- une convention passée avec un établissement d'enseignement public ou un organisme de formation public ou privé (art.L.920-4 du Code du Travail). Les représentants du personnel sont consultés sur le projet de convention (sauf si la convention est passée en application d'un accord collectif).

La formation peut être organisée par le service de formation propre à l'entreprise s'il a fait l'objet d'une déclaration d'existence.

- le compte rendu de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel;
- le nombre et les caractéristiques des jeunes pouvant être accueillis, la durée des contrats, la définition des emplois qui leur sont offerts;
- les qualifications visées, déterminées par référence aux diplômes ou des titres homologués ou reconnus par une convention collective;
- les références de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

De plus, l'avis porté sur les capacités d'accueil de l'entreprise tiendra compte :
- des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité;
- de la qualification des tuteurs.

Les tuteurs sont désignés par l'entreprise pour suivre les jeunes tout en continuant à exercer un emploi dans l'entreprise, compte tenu de leurs responsabilités particulières. Le nombre de jeunes confiés à un même tuteur ne peut excéder quatre.

La fonction de tuteur nécessite une qualification professionnelle et des capacités pédagogiques.

• La demande est ensuite déposée auprès du commissaire de la République du département où les jeunes exerceront leur activité. La D.D.T.E. instruit le dossier.

Si l'accueil se fait dans des établissements situés dans des départements différents, une demande d'habilitation doit être adressée à chacune des D.D.T.E. concernées.

• L'habilitation est prononcée par le commissaire de la République du département (ou par délégation du Directeur départemental du travail et de l'emploi). Elle est réputée acquise à défaut de décision de refus notifiée dans le mois qui suit le dépôt de la demande.

**Acceptation de nouvelles qualifications**
La demande d'habilitation doit être accompagnée d'une demande de reconnaissance d'une nouvelle qualification si celle-ci n'est pas dans une liste des titres ou des diplômes homologués ou n'est pas reconnue par une convention collective.

La demande est soumise à l'avis du comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

**Exonération de la demande d'habilitation**
Ne sont pas soumises à ces formalités, les entreprises qui auront:
- déposé un projet d'accueil et de formation des jeunes. Ce projet est remis en deux exemplaires à la D.D.T.E. Le commissaire de la République du département donne son approbation dans un délai d'un mois suivant la date du dépôt du projet;
- passé un engagement de développement de la formation professionnelle comportant un volet "jeunes" (art.L.950-2-4 du Code du Travail), ou un accord cadre conclu entre l'Etat et une organisation professionnelle ou interprofessionnelle (art.L.980-3 du Code du Travail.

# CONTRAT D'ADAPTATION A UN EMPLOI (A UN TYPE D'EMPLOI)

(contrat de type particulier à durée déterminée ou indéterminée) (1)

(1) formulaire proposé en exemple aux parties contractantes.
Cet exemple se limite aux seules clauses régissant obligatoirement la mesure. Il peut être complété à l'initiative des co-contractants ou en vertu d'autres prescriptions du droit du travail.

Entre l'entreprise _____
adresse _____ dont le siège social
est à _____, ci-après désignée
l'entreprise ;
représentée par M _____ agissant en qualité de

d'une part

et

M _____, né le _____
demeurant à _____
ayant la formation suivante _____
(préciser : diplômes obtenus, niveau de fin d'études ou activité professionnelle antérieurement exercée le cas échéant),

Il a été convenu ce qui suit :

**ARTICLE 1er :**

L'entreprise _____ engage M _____
qui accepte l'emploi proposé de _____
(formule alternative : le type d'emploi proposé)
(préciser la qualification du (des) poste(s) de travail proposé(s)).

**ARTICLE 2 :**

Le présent contrat est conclu en application de l'article L 980-6 du code du travail et du décret n° 84 - 1057 du 30 nov. 84 relatif au contrat d'adaptation à un emploi ou type d'emploi.

L'objet du présent contrat est d'adapter M _____
à un emploi (à un type d'emploi) de _____ en lui assurant une formation selon un plan défini pendant le temps de son activité en entreprise.

L'entreprise _____ s'engage à déposer le présent contrat dès sa signature auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de _____

**ARTICLE 3 :**

Le présent contrat est conclu pour une durée de _____ mois (12 au minimum).
Il débutera le _____ et prendra fin le _____.
(formule alternative : le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. Dans ce cas, la période d'adaptation à l'emploi - au type d'emploi - comportant une formation prendra fin le _____).

**Clause facultative :**

Le présent contrat comporte une période d'essai de _____ (1 mois maximum).

**ARTICLE 4 :**

Les travaux accomplis dans l'entreprise par M _____ s'effectueront
à _____ (préciser le lieu de l'activité) et au poste de travail
(libellé en clair) _____
(si adaptation à un type d'emploi : préciser les postes de travail proposés).
Tout au long de ces travaux, M _____ sera suivi par un
tuteur : M _____, qualification : _____

Le rôle du tuteur est d'accueillir et de guider M _____
dans son plan de formation, en relation avec l'emploi (le type d'emploi) exercé.

**ARTICLE 5 :**

M _____ s'engage à suivre la formation, décrite ci-après, assurée sous la responsabilité de l'entreprise : _____

- objet _____
- durée totale de la formation mentionnée aux articles 2 et 3 ci-dessus : _____ heures (au minimum 200 heures).

Elle se répartit entre :

durée de la formation théorique : _____ heures en organisme de formation ou assurée par le service de la formation de l'entreprise ;

Si l'organisme de formation est extérieur à l'entreprise :

- désignation : _____
- lieu : _____

durée de la formation pratique (au poste de travail) : _____ heures.

**ARTICLE 6 :** rémunération (contrat à durée déterminée)

M _____ perçoit pendant la durée du contrat la rémunération suivante _____ F (au moins 80 % du salaire minimum conventionnel, sans être inférieure au SMIC).

**ARTICLE 6 bis :** rémunération (contrat à durée indéterminée)

M _____ perçoit : _____.

- pendant la période d'adaptation à l'emploi (au type d'emploi) mentionnée à l'article 3 le salaire de _____ F (au moins 80 % du salaire minimum conventionnel, sous réserve de l'application du SMIC).
- au delà de la période d'adaptation à l'emploi (au type d'emploi) :

le salaire de : _____ F (salaire normal dans l'entreprise pour l'emploi ou le type d'emploi occupé).

**ARTICLE 7 :**

La durée hebdomadaire de l'activité de M _____ y compris le temps passé en formation ne peut dépasser la durée habituelle du travail dans l'entreprise, soit : _____ h/semaine.

**ARTICLE 8 :** (si le contrat est à durée déterminée)

Le présent contrat n'est pas renouvelable. A la demande écrite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de M _____ (salarié) _____, l'employeur doit lui notifier, au moins 1 mois avant l'expiration du terme du contrat, son intention de prolonger ou non les relations contractuelles au delà du terme.

Fait à _____ le _____

signatures

M _____
(salarié)
(nom)

Pour l'entreprise
M _____
(Nom et qualités)

## STATUT DU TITULAIRE D'UN CONTRAT D'ADAPTATION

Le jeune est titulaire d'un contrat de travail. Il bénéficie des dispositions législatives reglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec sa situation de jeune en formation.

Ses rapports avec son employeur sont donc régis par les conventions collectives ou les accords en vigueur dans l'entreprise.

Le jeune est assuré social.

La durée hebdomadaire de l'activité du jeune incluant le temps passé en formation ne peut pas déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise.

Le jeune bénéficiant d'un contrat d'adaptation n'est pas pris en compte dans le calcul des absences simultanées pour le congé individuel de formation.

**Rémunération**
La rémunération du jeune pendant le temps de travail et pendant la formation théorique est au moins égale à 80 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi qu'il occupe. Cette rémunération s'élève au moins à 100 % pendant le temps de travail lorsque le jeune est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée.
Dans tous les cas, cette rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

| | Contrat à durée déterminée | Contrat à durée indéterminée |
|---|---|---|
| Salaire pendant le temps de travail | 80 % salaire minimum conventionnel de l'emploi | 100 % salaire minimum conventionnel de l'emploi |
| Salaire pendant la formation | 80 % salaire minimum conventionnel de l'emploi | 80 % salaire minimum conventionnel de l'emploi |

## FINANCEMENT

**Prise en charge de la rémunération**
Celle-ci est assurée par l'entreprise.

**Financement de l'action de formation**
Les frais de formation sont à la charge de l'entreprise.

Le contrat d'adaptation conclu, l'entreprise, en vertu de la convention de formation signée avec un organisme dispensateur de formation, finance les frais pédagogiques pendant la période de formation du jeune prévue dans le contrat.

La convention de formation n'est pas nécessaire si la formation théorique est dispensée par le service de formation de l'entreprise.

**Incitations financières au bénéfice des entreprises**

* L'entreprise a versé tout ou partie du 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et du 0,2 % jeunes à un organisme collecteur de mutualisation agréé par l'Etat.
L'organisme collecteur verse à l'entreprise une somme de 50 F par heure de formation par jeune accueilli.
Dans ce cas, le montant total des versements dont peut bénéficier l'entreprise peut être supérieur aux sommes qu'elle a versées aux organismes collecteurs.

* L'entreprise ne verse pas le 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,2 % jeunes à un organisme collecteur.
Elle peut décompter sur ces sommes 50 F par heure de formation et par jeune; les versements au Trésor seront diminués d'autant. L'entreprise doit justifier les dépenses de formation prévues. Si le montant réel de la formation dépasse le barème forfaitaire, la différence est imputable sur le montant de la participation au financement de la formation professionnelle continue (1,1%).

---

## MESURE DESTINEE A FAVORISER L'EMBAUCHE DES JEUNES

**Prise en charge par l'Etat des cotisations sociales**

L'Etat prend en charge l'ensemble des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelles (cotisations patronales) dues au titre des salaires versés à ces salariés pendant les douze premiers mois d'un contrat d'adaptation conclu avant le 1er février 1987. Cette prise en charge est ensuite de 50 % jusqu'à la fin du contrat d'adaptation.

---

## CONTRAT D'ADAPTATION A L'EMPLOI OU A UN TYPE D'EMPLOI

**Le contrat de travail est passé entre l'employeur et le jeune demandeur d'emploi.**
**Le nouvel embauché est rémunéré et reçoit un complément de formation en alternance.**
**L'employeur s'engage à organiser, à financer cette formation et à garantir l'emploi de ce salarié pendant une durée minimum. En contre-partie, il peut bénéficier d'incitations financières.**

---

- Art. L.980 - 6 du Code du Travail
- Décret n° 84 - 1057 du 30 novembre 1984 (J.O. du 1er décembre 1984).
- Ordonnance n° 86 - 836 du 16 juillet 1986

---

### OBJECTIFS

Faciliter l'embauche des jeunes en assurant une adaptation de leur qualification à la pratique et au milieu professionnel.

Tous les employeurs sont concernés, sauf:
- l'Etat;
- les établissements publics à caractère administratif, ainsi que les collectivités locales, les groupements de collectivités locales;
- les employeurs de salariés définis aux articles L. 771-1, L. 772-1 et L.773-1 du Code du Travail: employeurs de concierges, employeurs d'employés de maison, employeurs d'assistantes maternelles;
- les entreprises de travail temporaire.

---

### PUBLIC VISE

• Demandeurs d'emploi de 16 à 25 ans inclus susceptibles d'occuper rapidement un poste de travail ou ayant achevé un cycle complet de première formation technologique.

Salariés exclus:
- les ascendants, descendants, frères, soeurs et conjoint de l'employeur ou de son représentant qualifié;
- les élèves et étudiants, dans le cadre des périodes pratiques en entreprise et les stagiaires ou salariés pour les périodes de formation obligatoires à l'obtention de titres professionnels ou de diplômes.

---

### ORGANISATION DU CONTRAT

**Le contrat permet l'adaptation à un emploi (poste de travail) ou un type d'emploi (plusieurs postes de travail dans une même famille de métiers).**
**Le contrat d'adaptation est un contrat de travail écrit d'un type particulier.**

Madame Edith Valérie

Assistante en formation
Association nationale de la meunerie française
(France)

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES CEREALES (ALIMENTATION ANIMALE ET HUMAINE)

## I) HISTORIQUE

### 1) La formation professionnelle continue (F.P.C.)

La notion de F.P.C. dans les entreprises est très récente, ce n'est qu'en juillet 1970 que les partenaires sociaux (Professions

et Syndicats) expriment par un accord leur volonté de promouvoir un ensemble de formations répondant aux besoins des entreprises comme aux aspirations des travailleurs.

La Loi du 16 juillet 1971 institue l'obligation légale pour les entreprises de financer la F.P.C.

Plus que d'imposer aux entreprises des charges financières, le véritable objectif de cette loi est de les pousser à concevoir et appliquer desplans de formation dans l'intérêt des travailleurs qu'elles emploient et, par voie de conséquence, dans celui de leur développement.

2) L'A.F.P.I. Céréales

En mars 1972, les organisations professionnelles suivantes:

- Association nationale de la meunerie française (A.N.M.F.);
- Syndicat national des industries animales (S.N.I.A.);
- Comité français de la semoulerie industrielle;
- Syndicat de la rizerie française;
- Union des semouliers de maïs;

se réunissent pour créer l'Association de formation professionnelle des industries céréalières (A.F.P.I. céréales), A.S.F.O. nationale interbranche.

Comme toutes les A.S.F.O., l'A.F.P.I. céréales a un rôle double:

- Administrer et gérer les sommes qui lui sont versées par les entreprises adhérentes.

- Organiser des stages de formation spécifique à la profession céréalière en liaison avec les firmes services qui assurent elles-mêmes leur formation.

3) Principe de financement de la F.P.C.

Il représente 1,1 % de la masse salariale brute des entreprises de plus de 10 salariés (voir document joint).

En outre, selon une vaste campagne d'insertion des jeunes dans le milieu professionnel, l'A.F.P.I. céréales, Organisme mutualisateur agréé (O.M.A.) est habilité depuis mars 1985 à collecter des fonds supplémentaires (0,1 % et 0,2 % défiscalisés) destinés à financer la formation des jeunes de 16 à 25 ans dans les entreprises.

II) QU'EST-CE QUE L'A.F.P.I. CEREALES EN 1986

1) Son organisation, ses statuts

a) F.P.C.

L'A.F.P.I. céréales intéresse toutes les entreprises des cinq secteurs précités et maintenant de la biscuiterie, soit un total approchant 2 500 entreprises regroupant environ 30 000 salariés.

b) Collecte des fonds de l'alternance formation des jeunes de 16 à 25 ans

Dans cette action, l'A.F.P.I. céréales intéresse également les entreprises du négoce, de l'approvisionnement et de la collecte représentées par leur organisme de formation spécifique: l'ACOFOPE.

2) Ses moyens pédagogiques, les formes de son intervention

Pour animer les stages de formation technologique spécifique à la transformation céréalière, les formateurs sont choisis parmi les professeurs de l'Ecole nationale supérieure de meunerie et des industries céréalières (E.N.S.M.I.C.) et d'autres organismes tels que l'Institut national de recherche agronomique (I.N.R.A.).

L'A.F.P.I. céréales s'assure également la collaboration exclusive de formateurs indépendants pour l'élaboration de programmes technologiques, commerciaux, de gestion, de sécurité, etc.

Les stages sont dispensés en inter-entreprise de 12 à 15 stagiaires à Paris, dans les locaux de l'E.N.S.M.I.C. ou dans des centres d'accueil régionaux.

Cependant, sur la demande des entreprises, les formateurs se rendent disponibles pour animer des stages en intra-entreprise pour un minimum de personnel (1 à 10 personnes en moyenne).

3) Ses résultats en quelques chiffres

Ils sont présentés dans les tableaux et diagrammes en annexe.

## III) LES FORMATIONS SPECIFIQUES

### 1) Les stages technologiques

#### a) en meunerie

Ils abordent toutes les phgases de la transformation céréalière depuis les matières premières jusqu'au produit fini en passant par la conduite des différents postes de fabrication de la farine.

Le contrôle qualitatif des céréales, des farines avec les analyses spécifiques en laboratoire et les essais de panification font aussi l'objet de formations d'une durée de 2 à 5 jours.

Les mêmes types de stages technologiques adaptés sont conçus pour la semoulerie de blé et de maïs, la rizerie.

#### b) En alimentation animale

Les stages ont pour but de former pratiquement et économiquement à la conduite d'une usine.

L'étude des matières premières, du contrôle qualitatif à toutes les phases de la fabrication, ainsi que celle de technologie récentes (extrusion, floconnage pour la fabrication d'aliments

pour chiens et chats) et des automatismes industriels sont aussi abordées dans des stages inter ou intra de 2 à 5 jours.

2) Les formations commerciales

a) La vente des farines

Elle associe à la découverte progressive des techniques de l'argumentaire de vente, une connaissance de base des principes de la panification afin que le vendeur puisse répondre le mieux possible, et en connaissance de cause, aux besoins de son client boulanger.

b) La vente en élevage

Les technico-commerciaux des entreprises d'aliments du bétail qui doivent faire de la vente-conseil se voient proposer, dans les stages A.F.P.I. un rappel des connaissances zootechniques (prophylaxie, nutrition) et technico-économiques de base avant de s'initier ou se perfectionner aux techniques de vente en milieu rural.

3) La gestion administrative - l'informatique

Le but de cette formation est de fournir aux entreprises une méthode d'utilisation simple d'outils de gestion qui faciliteront la prise de décision, la mesure de la productivité et de la rentabilité, la trésorerie...

Pour guider les chefs d'entreprise des minoteries dans le choix de leur équipement informatique et leur éviter des dépenses excessives, l'A.F.P.I. céréales, en accord avec l'A.N.M.F., a contribué au lancement du Centre d'études et réalisations des entreprises de meunerie (C.E.R.E.M.) et assure la formation informatique de base lors de chaque installation de matériel et logiciel adaptés.

4) La pratique des règles de sécurité

Devant le nombre croissant d'accidents dus notamment aux explosions des poussières dans les industries céréalières, l'A.F.P.I. céréales a mis au point des formations en intra-illustrées par des diaporama.

5) Autres activités

L'A.F.P.I. céréales prépare aussi dans le domaine des relations humaines des formations au management et, prochainement, à la mise en place de cercles de qualité dans les entreprises.

Elle assure la formation de ses intervenants, issus de l'E.N.S.M.I.C., s'occupe de l'application et du suivi pédagogique des stages spécifiques et contrôle les formations générales apportées dans les régions par les organismes consulaires.

## IV) PERSPECTIVES

### 1) En France

Les entreprises du secteur céréalier prennent conscience que la qualité de leur personnel à tous les niveaux est indissociable, dans un contexte technico-économique en pleine mutation, de l'actualisation des connaissances et de la formation aux technologies nouvelles.

Face à cette évolution, l'A.F.P.I. céréales prévoit:

- la création de nouveaux stages;

- l'intensification des stages sur les automatismes industriels;

- la mise en place de nouveaux moyens pédagogiques et notamment des programmes audiovisuels (diaporama ou vidéo) pour étayer les interventions des formateurs dans les entreprises.

### 2) A l'étranger

L'A.F.P.I. céréales est ouverte aux demandes de la part de pays étrangers où se déplacent certains de ses formateurs. Elle a eu d'ailleurs l'occasion d'accueillir des Canadiens en 1982 dans un stage technologique en alimentation animale.

Dans l'avenir, l'A.F.P.I. céréales souhaiterait voir se concrétiser avec le QUEBEC un échange d'idées sur la conception et les moyens de la formation continue, faire part de ses réalisations

actuelles en matière de programmes audiovisuels et... recevoir à nouveau des stagiaires.

# Le financement de la formation continue pour 1986

De la masse salariale des Entreprises de 10 personnes et plus de l'année 1985 non utilisée.

Selon loi de finance 31/12/1984

défiscalisé

Versement à l'AFPI CEREALES pour 1985 pour formation en alternance en toutes régions avant le 15.6.86 sans doute.

Pour Congé Individuel selon accord patronal et syndical du 21.09.82, à votre Fongécif ou à votre FAF (agréée) avant le 28 Février 1986.

Pour votre plan de formation entreprise. à verser tout ou partie non dépensée avant le 28 Février 1986 à l'AFPI CEREALES qui le gardera à votre disposition durant 21 mois.

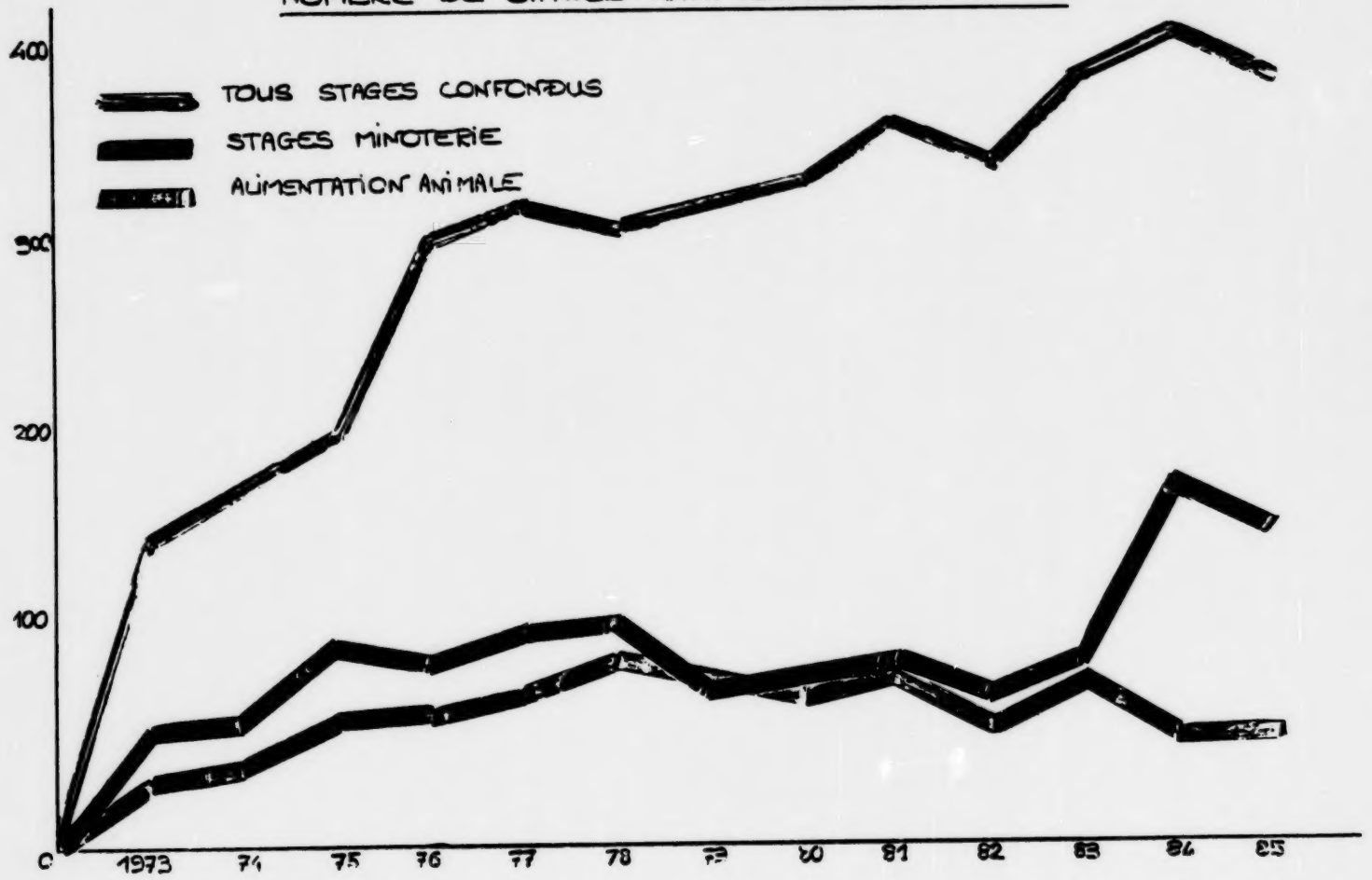
66, rue de la Boétie - 75008 PARIS - Tél.(1) 43 59 45 80

# EVOLUTION

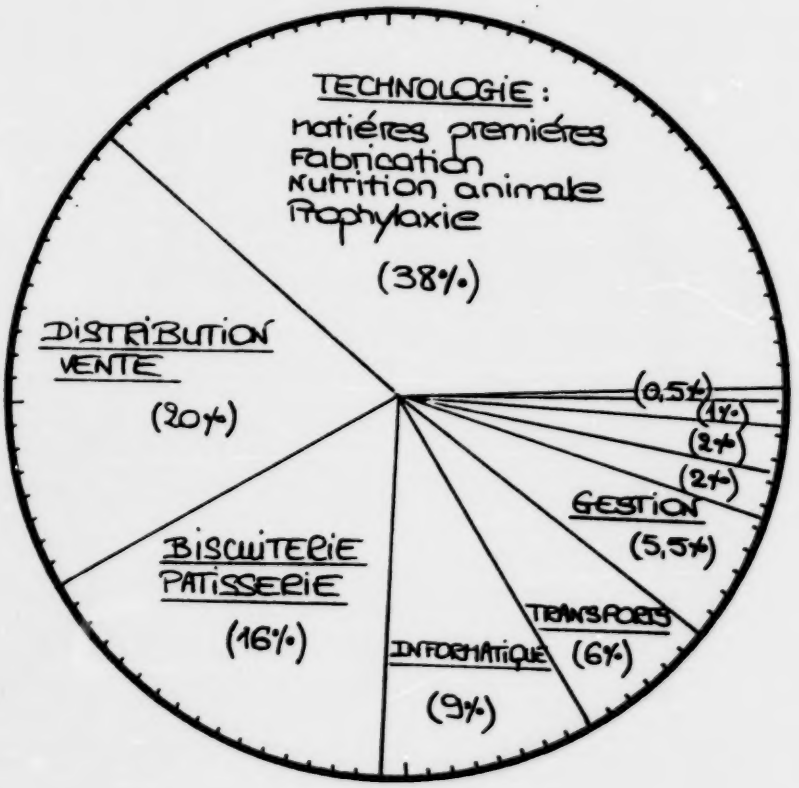
| | 1972 | 1985 |
|---|---|---|
| STAGES | 9 | 380 |
| STAGIAIRES | 130 | 1660 |

afpi céréales

## NOMBRE DE STAGES A.F.P.I CÉRÉALES EN 13 ANS



# QUELLES FORMATIONS DEMANDENT LES INDUSTRIES CEREALIÈRES ?



M. Maurice Guenancia

Directeur de l'Ecole nationale supérieure de
meunerie et des industries céréalières (France)

# FORMATION DANS LE CYCLE SCOLAIRE DE TECHNICIENS ET TECHNICIENS SUPERIEURS EN CEREALES ET INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES CEREALES

## Les blés

Le nom de blé désigne les espèces du genre "triticum" de la famille des graminés. Chaque espèce comprend de nombreuses variétés.

Deux espèces sont presque exclusivement cultivées dans le monde:
- Les blés durs qu'utilise la semoulerie;
- Les blés tendres qu'utilise la meunerie.

La production mondiale de blé est de 409 millions de tonnes: Asie, 109; U.R.S.S., 95; Amérique du Nord, 85; Europe, 83; Amérique du Sud, 16; Afrique, 12; Australie, 9.

La France figure parmi les principaux pays producteurs avec une récolte de 23 millions de tonnes, après l'U.R.S.S. (95), les U.S.A. (57), la Chine (43) l'Inde (27); sa production est sensiblement égale à celle du Canada; vient ensuite l'Argentine (10).

Elle occupe le premier rang dans la Communauté économique européenne.

La meunerie

Les habitudes alimentaires de Français ont spécialisé l'industrie de la meunerie dans la production de farines de blé.

La meunerie est une industrie lourde de transformation, qui assure seule la liaison entre les producteurs de blé et les utilisateurs de farine.

Ses contraintes économiques tiennent en deux propositions: elle n'utilise qu'une seule matière première, le blé tendre; elle n'élabore qu'un seul produit, la farine.

Les meuneries ont le libre choix des blés mis en oeuvre, du matériel utilisé, du taux d'extraction de la farine.

Le contrôle sanitaire des installations, le contrôle des quantité et qualité de farines sont strictement réglementés.

Il existe actuellement 1 430 moulins en activité; on a coutume de les classer en trois catégories:

- 860 petits moulins (jusqu'à 2 000 tonnes de contingent);
- 561 moulins moyens (de 2 001 à 50 000 tonnes);
- 9 grands moulins (plus de 50 000 tonnes).

La meunerie écrase 6,5 millions de tonnes de blé; elle produit 4,8 millions de tonnes de farine (1,4 est exporté) et 1,3 million de tonnes d'issues. Chiffres d'affaires: environ 11 milliards de francs.

La panification absorbe 75 % de la consommation nationale de farine de blé; le solde de la production est réparti principalement entre les industries de la biscotterie et de la biscuiterie, la pâtisserie et diverses productions alimentaires.

La boulangerie

L'abandon progressif de la panification familiale, à partir de la seconde moitié du XIX$^{e}$ siècle, entraîna l'ouverture de boulangeries. On en comptait 45 000 en 1914; ce mouvement s'accentue sous l'effet de l'accroissement de la population; leur nombre atteignait 49 000 en 1950.

Ce fut ensuite la déflation imputable à trois phénomènes: localement à l'exode intérieur; sur un plan général à la concurrence faite au pain par de nouveaux produits mis sur le marché à prix abordables, et à de nouvelles habitudes alimentaires.

La profession conserve un caractère essentiellement artisanal. Il existe aujourd'hui 39 000 boulangeries, ou boulangeries-pâtisseries, traditionnelles; certaines d'entres elles approvisionnent en outre 6 000 points de vente répartis surtout dans les zones de faible peuplement où l'exploitation d'un fonds n'est pas rentable.

Dans une production annuelle située autour de 3 400 000 tonnes de pain, toutes catégories confondues, la boulangerie artisanale figure pour 93 %.

Le chiffre d'affaires est de 28 milliards de F dont 55 % en panification et 30 % en pâtisserie; la part de l'exportation est minime.

Les entreprises industrielles de boulangerie assurent essentiellement la fabrication de pains spéciaux; ils se différencient des pains de consommation courante par leur composition qui comporte notamment des matières sucrantes et/ou des matières grasses et des produits laitiers.

"Le pain nous rattache à notre terre dont la civilisation industrielle éloigne. Il donne goût aux aliments, il forme leur fond de décor intelligent sur lequel se détachent leurs saveurs."
Paul GUTH

(Voir schémas et tableaux en annexe.)

Les écoles de meunerie dans le monde occidental: leur nombre est limité: Allemagne, Autriche, Suisse, Espagne, Italie, U.S.A.

Encore certaines sont-elles des écoles d'entraînement pour les clients de quelques grands fabricants de matériels.

## OBJECTIFS ET PARTICULARITES DE L'ECOLE

### La formation initiale

Lycée technique d'enseignement public, l'E.N.S.M.I.C. accueille des jeunes gens et jeunes filles qu'elle prépare en 3 ans ou/et 2 ans au brevet de technicien ou[et au brevet de technicien supérieur. Une spécialisation en 1 an concerne les titulaires de certains B.T.S. et D.U.T., ainsi que des ingénieurs.
La formation générale et technique dispensée confère les connaissances et aptitudes autorisant la prise de responsabilités professionnelles. La synthèse de ces connaissances se fait au cours d'une scolarité qui met en oeuvre des études théoriques, des travaux pratiques et des stages en entreprise.

Unique en France, l'E.N.S.M.I.C. ne partage sa spécialité qu'avec quelques rares établissements dans le monde. Elle a en conséquence vocation à un recrutement national et international.

### La formation continue

L'E.N.S.M.I.C. participe activement au perfectionnement du personnel des entreprises céréalières, en intervenant dans les actions mises en oeuvre par l'Association pour la formation professionnelle des industries céréalières.

## La recherche et la documentation

L.E.N.S.M.I.C. met à la disposition des professions céréalières un laboratoire très spécialisé qui effectue plus de 10 000 essais et analyses chaque année sur les diverses céréales, leurs produits et sous-produits tels que par exemple les biscottes, les biscuits, les pains spéciaux, les pâtes surgelées, les aliments composés... Sont étudiés également les hybrides du blé tendre susceptibles d'une inscription au catalogue des espèces.
Un service de microbiologie assure les analyses bactériologiques ainsi que la recherche et le dosage des mycotoxines.

Le laboratoire bénéficie de contrats de recherche qu'il assure en collaboration avec des organismes tels que l'O.N.I.C. (Office national interprofessionnel des céréales), l'I.N.R.A. (Institut national de la recherche agronomique), l'I.T.C.F. (Institut technique des céréales et des fourrages), l'I.N.S.E.R.M. (Institut national de la recherche médicale). Il est habilité à effectuer des expertises techniques dont les résultats engagent sa responsabilité devant les tribunaux.

L'E.N.S.M.I.C. dispose également d'un centre général de documentation sur les blés, les farines, le pain, les aliments composés pour animaux et l'ensemble des industries qui s'y rapportent.

## Le placement des élèves

L'E.N.S.M.I.C. entretient avec le monde professionnel un important réseau de relations. Avec le concours des associations d'anciens élèves, elle assure le placement de ses élèves dans:

- les organismes stockeurs de céréales (silos);
- les minoteries;
- les semouleries;
- les maïseries;
- les rizeries;
- les boulangeries, biscuiteries, biscotteries;
- les fabriques de pâtes alimentaires;
- la production d'aliment pour animaux;
- les laboratoires d'analyses et de recherches;
- les bureaux d'études de machines;
- la fabrication et l'installation de matériel;
- les sociétés commerciales, de courtage et d'agréage.

Les élèves (150 environ) viennent de toute la France et de l'étranger (8 %) (12 % de jeunes filles) (25 % de jeunes apparentés à la profession).

L'enseignement (de 36 à 40 heures hebdomadaires):

- une partie d'enseignement général, dont de l'enseignement commercial et de la comptabilité, une partie d'enseignements technologiques, de la théorie sous forme de cours magistraux, mais surtout beaucoup de travaux pratiques;

- de fréquentes visites et séances de travail en entreprises, un voyage d'études à l'étranger;

- des stages de 4 à 6 semaines en entreprise (avec programme imposé et rapport obligatoire).

Les études sont sanctionnées par des contrôles réguliers, des rapports sur le travail des élèves sont adressés régulièrement aux familles à la suite de réunions des professeurs.
A la fin de la scolarité, les élèves passent des examens garantis par le label de l'Etat (supervision des sujets, présidence de jurys de correction). Les diplômes sont des diplômes d'Etat.

Résultats aux examens: Bons ou très bons dans l'ensemble, en raison:

- de la qualité de l'enseignement et donc d'un bon corps professoral;

- de la rigueur du recrutement des élèves;

- de l'importance des moyens matériels mis en oeuvre.

A la sortie de l'Ecole, une puissante Association des anciens élèves, gérée par des professeurs (anciens élèves) s'occupe efficacement du placement (réception des offres et propositions aux élèves).

Les rémunérations de début varient de 7 à 9 000.- francs/mois (14 à 1 800 dollars canadiens) mais s'accroissent rapidement et les perspectives de carrières proposées sont assez attrayantes: accès rapides à des postes de directeurs techniques et même de commercialisation.

L'E.N.S.M.I.C. offre d'autres services que la formation des jeunes cadres:

- Ses professeurs assurent aussi le perfectionnement des cadres d'entreprises (formation continue).

- Ils effectuent parfois du conseil technique à l'étranger, à la demande.

- L'Ecole apporte sa participation à la Coopération avec les pays en voie de développement en accueillant des jeunes de ces pays pour des cycles d'études.

- Par ses professeurs membres de l'Association des anciens élèves, l'Ecole contribue à la publication d'une revue technique bimestrielle, de haute tenue "Industries des Céréales", le "World Grain" français.

- Avec l'Association des anciens élèves, elle organise tous les ans un symposium scientifique et technique qui attire à Paris de 400 à 600 personnes (français et étrangers) et où, avec l'analyse des caractéristiques des blés de l'année, le point est fait sur certains questions industrielles.

- L'Ecole propose aux professionnels et aux chercheurs un service d'information et de documentation. C'est aussi un carrefour qui accueille souvent les réunions d'instances spécialisées de la profession.

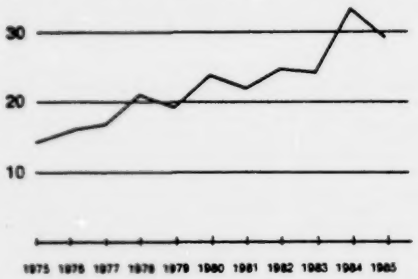
Enfin, l'Ecole a mis une partie de ses locaux à la disposition de deux laboratoires professionnels spécialisés dans le contrôle et les analyses céréalières. Les élèves de l'Ecole ont donc sur

place la possibilité de s'informer de certains problèmes se posant concrètement aux industriels.

# LE BLÉ

## RÉCOLTES

1975 : 14,2 millions de tonnes
1985* : 29,1 millions de tonnes




production en millions de tonnes
* prévisions

## LA MEUNERIE FRANCAISE UTILISE

1975 : 40 % de la production
1984 : 20 % de la production

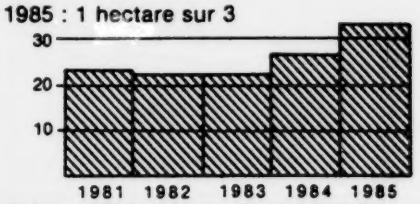
| campagnes | 75/76 | 84/85 | diff |
|---|---|---|---|
| MARCHÉ INT | | | |
| meunerie | 4383 | 4585 | + 5 % |
| bétail | 766 | 3794 | + 400 % |
| EXPORT | | | |
| grains | 7325 | 16685 | + 130 % |
| farine* | 1340 | 1961 | + 50 % |

utilisations en milliers de tonnes
* équivalent grains

# LA QUALITÉ

## VARIÉTÉS RECOMMANDÉES PAR LA MEUNERIE

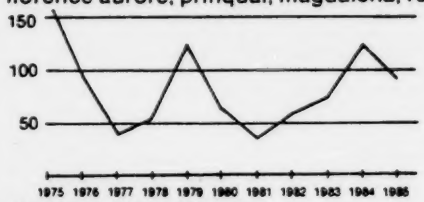
1985 : 1 hectare sur 3




% des superficies ensemencées en blé tendre

## BLÉS DE FORCE FRANCAIS

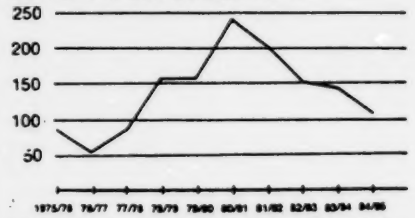
florence aurore, prinqual, magdalena, rex




récoltes en milliers de tonnes

## BLÉS IMPORTÉS

de 1 à 4 % des écrasements




utilisation par la meunerie (milliers de tonnes)

# LA FARINE

**1984 : 16 % DES MOULINS PRODUISENT 78 % DES FARINES**

Nombre de moulins

| taille | 1975 | 1984 | 75-84 |
|---|---|---|---|
| - de 5000 t | 1672 | 1060 | - 37 % |
| 5000 à 50000 t | 182 | 190 | + 4 % |
| + de 50000 t | 11 | 17 | + 55 % |
| TOTAL | 1865 | 1267 | - 32 % |

taille : tonnage annuel de blé écrasé

Activité

| taille | 1975 | 1984 | 75-84 |
|---|---|---|---|
| - de 5000 t | 1698 | 1408 | - 17 % |
| 5000 à 50000 t | 2179 | 2870 | + 32 % |
| + de 50000 t | 1920 | 2169 | + 13 % |
| TOTAL | 5797 | 6447 | + 11 % |

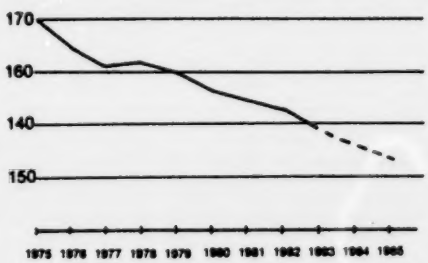
écrasement en milliers de tonnes

**EN 10 ANS, 1 MOULIN SUR 3 A FERMÉ**

# LE PAIN

**CONSOMMATIONS**

1975 : 170 grammes/jour/habitant
1985* : 145 grammes/jour/habitant




en grammes/jour/habitant
* prévisions

**1984 : 90 % DU PAIN EST FABRIQUÉ PAR DES ARTISANS-BOULANGERS**

Nombre de boulangeries

| activité | 1975 | 1984 | 75-84 |
|---|---|---|---|
| - de 30 t | 6651 | 7169 | + 8 % |
| 30 à 40 t | 5992 | 6326 | + 6 % |
| 40 à 55 t | 9337 | 8788 | - 6 % |
| 55 à 110 t | 15700 | 12570 | - 20 % |
| 110 à 550 t | 3547 | 3001 | - 15 % |
| + de 550 t | 146 | 202 | + 38 % |
| TOTAL | 41373 | 38056 | - 8 % |

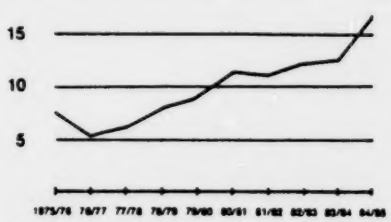
activité : tonnage annuel de farine reçue

*Atelier d'Imprimerie O.N.I.C.*

# EXPORTER

**LE BLÉ**

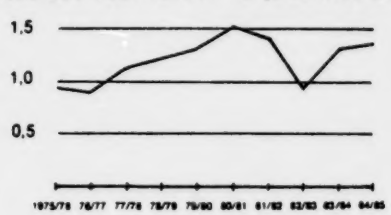
1984/85 :
6 041 000 t sur la CEE
5 533 000 sur l'URSS (1 tonne sur 3)




en millions de tonnes

**LA FARINE**

1984/85 :
905 000 t sur l'EGYPTE (2 tonnes sur 3)




en millions de tonnes

**la meunerie française,**
**1er exportateur au monde**

**LE PAIN**

**un savoir faire qui s'exporte**
**dans le monde entier**

Madame Claire Mazerand

Directrice des laboratoires de l'Ecole supérieure
de meunerie et des industries céréalières

## LE CONTROLE DE LA QUALITE DES CEREALES, FARINE ET PANIFICATION

Le laboratoire dont j'ai la responsabilité est à l'intérieur de l'Ecole nationale supérieure de Magny. Le but de ce laboratoire n'est pas l'enseignement mais le contrôle et la recherche appliquée. Toutefois, compte tenu de notre situation et des possibilités que nous avons, Mlle Valéry vous a signalé tout à l'heure que nous avions été un des laboratoires pour dispenser cette formation selon la SPECTA.

L'évolution simultanée de la connaissance des produits céréaliers et la diversité de fabrication de qualité en amélioration constante exigent un nombre et une qualification de plus en plus poussés de techniciens de la chaîne de transformation du blé, de la farine, du pain et d'autres produits de cuisson.

Dans cet exposé, nous tenterons d'indiquer sommairement comment ce problème est abordé en France en tenant évidemment compte des travaux des instances nationales et internationales dans le vaste domaine de l'appréciation des caractéristiques physico-chimiques, biochimiques et technologiques des blés et des farines pour l'obtention de meilleurs produits de qualité constante.

Et puisque nous sommes dans une ambiance de centenaire, nous vous rappellerons qu'il y a 100 ans, sur la diapositive humoristique que nous avons faite, le minotier estimait la qualité d'un blé d'après l'aspect de ses grains échaudés, vitreux, farineux, malades, résistants à l'écrasement, pour mieux régler la préparation.

Le boulanger, peu exigeant à l'époque, s'adaptait à la farine chaumée; en palpant et en tirant la pâte, il savait ainsi quel était le pourcentage d'eau, par exemple. La formation des techniciens en ce domaine se faisait alors sur le tas; le savoir-faire se transmettait de père en fils. Petit à petit, la connaissance du blé, de la farine, du gluten et de la biochimie du pain permirent les débuts timides des analyses et de l'interprétation raisonnée des résultats obtenus.

Parallèlement, les technologies meunières et boulangères ont évolué ainsi que la diversité de production en meunerie: la boulangerie, la biscotterie, la biscuiterie, l'exportation, les mix qui sont des farines prêtes à l'emploi, les produits diététi-

ques ou destinés à l'alimentation infantile, les produits de mouture du blé présentés sous forme de granulés ou bouchons fabriqués soit par le meunier lui-même, soit dans les croissanteries, que vous appelez des meuneries spécialisées, et de ce fait, un choix rigoureux doit être fait pour que la mise en oeuvre des mélanges de blés utilisés, afin d'obtenir une constance de caractéristiques analytiques des farines et des produits.

Cette régularité de production peut s'obtenir avec l'aide. Hormis les réglages de la chaîne de production, d'un contrôle analytique en amont et en aval de la fabrication. Mais pour effectuer les analyses courantes, classiques, telles que celles que vous pratiquez au Canada, teneur en eau, matières minérales, etc., assez faciles à réaliser. Elles peuvent être effectuées au sein de l'entreprise par un personnel sans qualification particulière, mais bien formé. Certaines analyses plus élaborées, l'électrophorèse et les tests de cuisson entre autres, qui nécessitent un personnel qualifié et bien formé, peuvent être réalisées également au laboratoire de l'entreprise. Mais l'ensemble des analyses peuvent être confiées à un laboratoire, reconnu de préférence, qui assure en même temps les conseils techniques et la formation.

En ce qui concerne la formation, toutes les questions concernant les branches d'activité des industries céréalières peuvent être apportées au laboratoire de l'ENSIC qui, comme vous l'a dit mademoiselle Valéry, a un contrat de formation passé avec l'ACTI Cereal Control.

L'enseignement dispensé et pluridisciplinaire, offrant ainsi diverses popssibilités d'accès à des cours dont les niveaux sont variables: les cours théoriques seuls qui concernent la composi-

tion, la structure du blé, le but et le principe des analyses, l'interprétation des résultats, les causes d'erreurs de manipulation, la réglementation nationale et internationale, les normalisations puisqu'en méthodes d'analyses. Il est très important de toujours parler le même langage, donc de pratiquer les mêmes méthodes, et les spécifications contractuelles qui existent encore. Quant aux cours pratiques, la démonstration des méthodes d'abord, puis ensuite l'initiation aux bonnes pratiques des méthodes d'analyse. Et enfin, réunissant les premier et deuxième points, les cours théoriques et les cours pratiques. Les demandeurs de formation appartiennent à toute la filière céréalière.

D'ores et déjà, à la sélection, la classification des variétés en inscription au catalogue se fait selon plusieurs critères dont les limites sont fixées: teneur en protéines, essai à l'alvéographe de Chopin, panification, méthode française normalisée, et après l'inscription au catalogue, l'électrophorèse des gliadines pour fixer le type de chaque variété; mais compte tenu des difficultés de mise en oeuvre de cette méthode, seuls quelques laboratoires la pratiquent.

Certains sélectionneurs sont amenés à être demandeurs de stage pour l'initiation à l'essai de panification et à l'amélioration de la technique d'utilisation de l'alvéographe de Chopin, qui est un test très utilisé en France pour déterminer la valeur boulangère.

Les producteurs et les organismes stockeurs étaient surtout intéressés autrefois par la détermination des caractéristiques faisant l'objet d'une réglementation: poids spécifique, teneur en eau, impuretés, indice de chute Alberg, critères ne concernant que les caractéristiques extrinsèques du blé. Mais étant de plus

en plus amenés à effectuer un triage des blés à la réception pour assurer une bonne homogénéité de leur valeur d'utilisation, ils s'intéressent de plus en plus aux qualités intrinsèques, c'est-à-dire à la valeur d'utilisation du blé; donc, ils sont demandeurs de stage dans ce domaine également.

Dans la meunerie, la minoterie, les exigences commerciales nécessitent la connaissance de l'ensemble des caractéristiques qualitatives mais aussi l'interprétation des résultats. De ce fait, la demande de formation est pressante.

La boulangerie industrielle et la boulangerie artisanale, en ce qui concerne le laboratoire, ne sont pas demandeurs de formation. Certains de ces boulangers ont acquis les connaissances nécessaires pour la pratique de leur métier dans des écoles spécialisées telles que celles dont monsieur Brochoire vient de vous parler. Par contre, les boulangeries industrielles, pour maintenir une régularité de production, font appel à des techniciens qui doivent acquérir des connaissances plus complètes du comportement de la farine en panification du fait de la mécanisation des chaînes de fabrication difficiles à modifier.

La provenderie. Les caractéristiques qualitatives des sous-produits de meunerie sont certainement moins importantes à connaître que dans le cas que nous venons d'examiner. La connaissance de la composition de ces sous-produits est essentielle mais les propriétés technologiques ont un rôle beaucoup moins important que celles de produits plus nobles destinés à l'alimentation humaine.

Le problème est de fabriquer des aliments adaptés aux besoins nutritionnels des animaux tels que la valeur fourragère pour

répondre aux bonnes règles d'une alimentation, qu'il s'agisse d'une ration complète ou d'une ration complémentaire. Les analyses courantes à ce type de produits ne comportent donc que des dosages chimiques tels que la cellulose, le taux de protéines, l'amidon, etc. La formation se limite à l'étude de ces dosages, l'énergie apportée par l'aliment étant calculée à l'aide de ces critères, et les autres dosages: acides aminés, essentiels, vitamines, etc., étant confiés à des fermes services.

Ensuite, l'industrie de cuisson, c'est-à-dire les pâtes, biscuits, biscottes, pâtes alimentaires, j'irais même jusqu'à dire l'industrie des conserves, a besoin de la connaissance des produits de base, des analyses permettant le calcul de la valeur énergétique et de l'appréciation qualitative du produit chimique.

Ensuite, nous avons noté "recyclage" entre guillemets puisque ces stages s'adressent à des candidats souvent de haut niveau qui, soit changent d'activité professionnelle, soit veulent s'initier aux méthodes récentes, améliorer leurs connaissances ou encore se spécialiser.

Au plan international, des demandes de stages sont faites soit pour des techniciens de laboratoire qui n'ont pas la maîtrise des méthodes d'analyse ou qui veulent se familiariser avec de nouvelles techniques, soit pour des scientifique qui désirent étudier des méthodes spécifiques à la France et, par là même, établir un contact dans le domaine de la recherche fondamentale et/ou appliquée.

Au laboratoire, le nombre de stagiaires est limité à deux ou trois au maximum, mademoiselle Valéry vous en parlé, pendant des périodes d'une ou deux journées, d'une semaine, parfois deux ou

trois semaines. Ce sont ce que nous appelons des stages d'initiation ou de perfectionnement. Pour les cours de spécialisation, pour les stages des élèves étrangers, la durée peut varier de deux à six mois, voire même plus. Par contre, pour les stages que nous taxons au laboratoire d'extérieurs, c'est-à-dire au sein d'une entreprise, le nombre des participants peut être plus important: de huit à dix, tout au plus. Ces stages permettent non seulement d'aborder les problèmes méthodologiques, théoriques ou pratiques, mais aussi d'examiner l'état du matériel utilisé, afin d'éliminer avant tout les causes d'erreur dues au mauvais état ou au mauvais fonctionnement de l'appareil, ce qui se passe souvent dans de petits laboratoires.

En France, les analyses qui sont utilisées pour la minoterie et qui donnent une idée de la valeur boulangère, sont:

- l'alvéographe de Chopin et
- le texte de panification.

Je vous montrerai deux de ces exemples.

L'alvéographe de Chopin: Je pense que ce n'est pas le but de cette conférence de vous expliquer comment cet appareil fonctionne. Prochainement, il y aura à Toronto un colloque sur l'alvéographe de Chopin; donc, je vous laisse le soin de vous y rendre et de voir comment il fonctionne. Mais, je vous dirai simplement que tout au long de cette manipulation, il y a d'abord pas mal un dépistage, une quantité d'eau qui est ajoutée en fonction de la teneur en eau de la farine. Si cette teneur en eau n'est pas respectée, il y a bien évidemment une erreur parce que la pâte sera plus molle ou plus ferme. Ensuite, on extrait le morceau de coton, qu'on découpe en petits morceaux. Donc, si la pâte n'est

pas suffisamment extraite ou trop extraite, on aura une différence de résultat. Ensuite, on lamine la pâte pour découper des petits gâteaux que l'on met dans une étuve, et on enregistre sur un manomètre la possibilité de déformation de cette pâte sous une poussée gazeuse. Les techniciens qui ne pratiquent pas cette méthode avec un rigorisme au fur et à mesure des différentes étapes obtiendront des résultats qui ne seront pas bons, et qui, de ce fait, que ce soit dans les échanges commerciaux ou pour estimer la qualité des farines, auront des problèmes à résoudre.

Bien sûr, vous connaissez l'essai de panification type français; monsieur Brochois vous en a parlé, il connaît très bien le problème. Mais la panification qui est faite en laboratoire et qui a pour but de noter les différentes étapes de la panification dans des conditions bien définies. C'est une méthode qui est normalisée. Le but de cette panification n'est pas de faire un vrai pain, mais d'essayer de tester la farine et son aptitude à faire du bon pain; c'est là la différence. Donc, les boulangers qui sont déjà formés devront subir une seconde formation pour s'adapter à la boulangerie d'essai. Vous avez ici un monsieur qui a été formé au laboratoire après avoir été formé chez monsieur Brochoire, je crois. On vous a montré les farines qui avaient donné de très bons résultats, mais il arrive que nous obtenions de très mauvais résultats, ce qui permet au meunier de pouvoir, si cela est nécessaire, de corriger sa farine pour satisfaire ses clients boulangers.
Pour se faire une idée, et je n'aurai pas la prétention de penser qu'un de nos stagiaires peut tout faire, mais seulement de souligner que depuis que ce type de formation existe, nous avons pu remarquer, à l'aide de circuits d'analyses, que le résultat obtenu par nos élèves après leur stage, améliore leur compétence, ce qui est évidemment le but recherché.

Je vous remercie de votre attention.

M. Léonard Gagnon

Directeur des services pédagogiques
Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec

## FORMATION EN TECHNIQUE BOULANGERE ET PATISSIERE

L'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec veut d'abord remercier le Comité de technologie des produits céréaliers du Conseil des denrées alimentaires du Québec pour son aimable invitation à vous adresser la parole pendant quelques minutes afin de vous parler des travaux de formation technique réalisés par notre maison d'enseignement.

L'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec est un organisme qui relève du ministère du Tourisme québécois et est, de ce fait,

directement engagé dans l'action du développement touristique du Québec dont, parmi les principaux leviers de développement, sont ceux de la gastronomie régionale et l'accueil.

L'I.T.H.Q. est, au Québec, le centre spécialisé d'excellence en formation hôtelière, de restauration et de tourisme. Il forme pour l'industrie plus de 5 000 élèves par année, que ce soit à la formation régulière ou par le biais de la formation continue. Il est aussi un centre de recherches technologiques, d'animation et de consultation en gestion. Il apporte ainsi à l'industrie, dont il est très près, une aide importante.

Son action dans le développement d'une cuisine québécoise régionale répond à l'intention de créer une cuisine adaptée aux besoins des Québécois d'aujourd'hui. En effet, les besoins, les goûts ainsi que les appétits du consommateur ont grandement changé. De même, l'évolution des produits alimentaires sur le marché, tant dans leur qualité, leur présentation, que dans leur coût, a transformé la réalité culinaire quotidienne des Québécois.

Il est évident que la Nouvelle-France n'a pas échappé, dès sa découverte, au fait que sa façon de se nourrir, et ici il faut parler de survivance, a été influencée presque exclusivement par les céréales et le pain, déterminant sa foi, ses usages, son travail, sa structure et son évolution sociale. Aussi, notre recherche d'un patrimoine culinaire pour le Québec a-t-elle tenu compte de cette importance et remis au goût du jour, mais cependant bien adapté à nos réalités modernes, les céréales qui avaient, avec le temps, perdu la place importante qu'elle occupaient sur les tables traditionnelles du Québec.

Ainsi, l'orge et le sarrasin, traités dans le cadre d'une cuisine évolutive, sont-ils revenus maintenant soit en accompagnement ou dans la composition des plats.

Dans la formation qu'il dispense, l'I.T.H.Q. garde une place importante à la formation des boulangers-pâtissiers. En étroite collaboration avec l'industrie artisanale, nous formons, sur deux ans, plus de deux cents élèves annuellement. Ces jeunes formés deviennent, avec l'expérience dans la profession, des propriétaires de commerce ou des enseignants dans les établissements de la formation secondaire. Environ 25 % de la formation de boulanger-pâtissier est consacrée à la connaissance technologique, telles les origines, l'évolution des produits, la commercialisation, auxquelles s'ajoute une formation académique et administrative. Soixante-quinze pour cent (75 %) de la formation est appliquée à la pratique et à la production alimentaire dispensées dans nos propres locaux ou par des séjours en industrie.

Les professions de boulanger et de pâtissier sont des professions essentielles, puisque si l'une apporte l'élément vital qu'est le pain, l'autre apporte la douceur de vivre!

Permettez-moi maintenant de vous remercier de votre bonne attention et comme l'image vaut mille mots, de vous présenter visuellement l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec.

Institut de tourisme et
d'hôtellerie du Québec
Québec

## Cours réguliers
Enseignement secondaire

**Cours professionnels**

*Durée: 2 années*
- Cuisine professionnelle
- Pâtisserie-boulangerie
- Service de restaurant

*Durée: 1 année*
- Pâtisserie-boulangerie de restauration
- Cuisine québécoise
- Techniques spécialisées en confiserie, chocolaterie, glacerie (en septembre 1987)
- Techniques spécialisées en cuisine et en pâtisserie

### Enseignement collégial

**Cours de techniques**

*Durée: 3 années*
- Techniques de gestion hôtelière
- Techniques de gestion des services alimentaires
- Techniques de tourisme

Pour tous renseignements supplémentaires, veuillez communiquer avec le **Service des admissions**, au numéro (514) 282-5113 ou avec monsieur **Robert Brisebois**, conseiller pédagogique en information scolaire, au numéro **(514) 282-5110.**

Toute personne de la province de Québec peut composer sans frais le numéro de téléphone suivant: 1-800-361-5111.

* Période d'inscription: du 1er décembre au 1er mars de chaque année.

## Cours de l'éducation des adultes

**Cours de perfectionnement** *(temps partiel)*
- Cuisine professionnelle *(4 modules — 480 heures)*
- Alimentation rationnelle et gestion de cuisine *(1 module — 120 heures)*
- Boulangerie-pâtisserie *(4 modules — 480 heures)*
- Service de restaurant *(2 modules — 240 heures)*
- Service de bar *(1 module — 120 heures)*

### Cours de perfectionnement spécialisés

**Cours de cuisine professionnelle**
- Décor-buffet *(60 heures)*
- Orientation nouvelle de la cuisine québécoise *(60 heures)*
- Fonds et sauces *(30 heures)*
- Éléments de gestion *(40 heures)*

**Cours de pâtisserie**
- Travaux en pâte d'amandes *(20 heures)*
- Travaux en sucre *(40 heures)*
- Chocolatier-confiseur *(40 heures)*
- Travaux en chocolat *(32 heures)*
- Pâtissier-traiteur *(60 heures)*
- Éléments de gestion *(40 heures)*

**Cours de service de restaurant**
- Salades, desserts et cafés flambés *(15 heures)*
- Sommellerie I *(40 heures)*
- Sommellerie II *(40 heures)*

**Cours de service de bar**
- Organisation et techniques de bar *(30 heures)*

**Cours sur mesure** Les cours sur mesure sont conçus pour répondre aux demandes d'employeurs faisant partie de l'industrie touristique. Suite à ces demandes, le contenu des cours est développé à partir du diagnostic des besoins spécifiques de formation ou de perfectionnement d'un groupe d'employés(ées).

Le programme s'élabore en tenant compte des priorités retenues et des caractéristiques propres à chaque milieu de travail.

**Cours de recyclage (temps plein)**

- Cuisine d'etablissement *(40 semaines)*
- Gestion d'un centre hôtelier *(50 semaines)*
- Service de restaurant *(25 semaines)*
- Pâtisserie *(30 semaines)*

**Cours itinérants**

- Cours de service de bar et de restaurant *(45 heures)*

**Séminaires régionaux**

- Organisation et contrôle de la salle à manger et du bar *(2 jours)*
- Achat, service et vente de vins *(2 jours)*
- Accueil et reception *(2 jours)*
- Gestion du personnel *(2 jours)*
- Gestion de cuisine *(3 jours)*
- La promotion: un outil efficace de marketing *(2 jours)*

**Séminaires d'administration hôtelière**

- Gestion du personnel et relations de travail *(5 jours)*
- Gestion de cuisine *(5 jours)*
- Gestion des approvisionnements *(2½ jours)*
- Gestion financière *(5 jours)*
- Gestion de l'hébergement *(5 jours)*
- Gestion d'un service de traiteur *(5 jours)*
- Gestion de bar *(2½ jours)*
- Marketing en hôtellerie et en restauration *(5 jours)*
- Système comptable *(5 jours)*
- L'informatique en hôtellerie et en restauration *(5 jours)*
- Le forfait, source de revenus additionnels pour l'entreprise hôtelière *(2½ jours)*
- Aménagement et design, en hôtellerie et en restauration *(5 jours)*

- Cuisine de base *(10 jours)*
- Cuisine dans les pourvoiries et les bases de plein air *(10 jours)*
- Nouvelle cuisine québecoise *(10 jours)*

Pour tout renseignement complémentaire, communiquez avec le **Service de l'éducation des adultes** au numero **(514) 282-5115.**

## Le Service aux étudiants

Le service aux étudiants a la responsabilite des secteurs qui suivent.

**Services collectifs et individuels**

- accueil
- sports et loisirs
- placement
- aide financiere
- hébergement
- santé
- aide générale: ex.: casiers, laissez-passer, etc.
- association etudiante
- les diplômes

**Bureau de placement**

Ce service s'adresse:

- aux sortants des cours réguliers et aux adultes;
- aux gens du métier qui ont une expérience pertinente;
- aux employeurs.

Pour tous renseignements supplémentaires, veuillez communiquer avec le **Service aux étudiants**, au numero **(514) 282-5101.**

## Stages

Le Bureau des stages organise, supervise et évalue les stages en industrie des élèves de l'Institut.

**Stages d'été**

Durant l'été, les élèves doivent obligatoirement effectuer, un stage rémunéré, d'une durée minimum de 300 heures et à temps plein.

*Postes recherches*

- Commis de cuisine
- Commis pâtissier-boulanger
- Serveur ou serveuse
- Réceptionniste
- Gouvernante ou intendant d'étage
- Adjoint ou adjointe au chef chasseur
- Prepose ou préposée à l'accueil
- Commis dans une agence de voyages
- Agent de recherche et de planification
- Agent passagers
- Agent d'information
- Accompagnateur ou accompagnatrice
- Guide
- Toute autre fonction en accord avec les objectifs du stage.

Pour recevoir des stagiaires de l'Institut, l'entreprise doit pouvoir offrir à l'élève l'occasion de mettre en application les techniques et l'esprit du métier et lui permettre de se familiariser avec le milieu de sa spécialité, d'approfondir les connaissances déjà acquises, et de s'adapter à différentes méthodes de travail.

Les entreprises qui aimeraient recevoir des stagiaires peuvent en faire la demande à partir du mois de février.

**Stages en cuisine**

Les élèves qui suivent le cours de cuisine québécoise doivent faire un stage non rémunéré, d'une durée de 5 semaines, dans un restaurant spécialisé en cuisine raffinée.

## Stages de fin d'études

**Éducation des adultes**

Les élèves du cours de gérance d'un centre hôtelier effectuent, à la fin de leur cours, un stage de 5 semaines, non rémunéré, dans un des secteurs suivants d'une entreprise hôtelière:

- hébergement
- gestion de la restauration
- comptabilité et contrôles

L'élève se charge lui-même de la recherche du stage qu'il doit effectuer dans une entreprise de moins de 200 chambres.

**Cours réguliers**

Les élèves de techniques de gestion hôtelière et de techniques de gestion des services alimentaires effectuent un stage non rémunéré, d'une durée de 15 semaines, en gestion.

Les entreprises hôtelières de plus de 100 chambres possédant les services d'hébergement, de restauration complète, de banquets et d'administration ainsi que les services alimentaires, qui préparent et servent plus de 500 repas par jour, peuvent accueillir un stagiaire de l'Institut.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires, veuillez communiquer avec **le Bureau des stages**, au numéro **(514) 282-5117.**

## Hôtel de l'Institut

L'Hôtel de l'Institut, qui est composante de l'ITHQ, est un hôtel d'application qui accueille une clientèle régulière tout au long de l'année. Les élèves de l'Institut y effectuent des stages dans les différents services.

A ce titre, l'Hôtel de l'Institut offre à ses clients un cadre où l'accueil et le service témoignent de la formation de classe internationale que reçoivent ici les élèves en hôtellerie et restauration, et aussi de la bonne grâce qui caractérise un personnel jeune et enthousiaste, soucieux de bien faire et attentif au bien-être des clients.

L'Hôtel de l'Institut offre les services suivants:
- 40 chambres
- 2 suites
- 1 salle à manger de 80 places
- 1 bar-salon de 40 places
- 2 salles de banquet de 100 et 48 places
- 1 salle de conférence de 16 places

La présence à l'Hôtel d'une clientèle régulière permet d'assurer une continuité à la pédagogie de l'Institut et donne l'occasion aux stagiaires d'actualiser leur formation dans les situations réelles du marché du travail.

Pour réservation ou renseignements, veuillez composer le numéro suivant: **(514) 282-5121.**

## Direction des services aux entreprises

Le mandat confié à la Direction des services aux entreprises (D.S.E.) vise à fournir à l'industrie québécoise de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme des services d'assistance et de soutien au développement touristique et hôtelier, et à participer à la consolidation des services professionnels existant dans les entreprises québécoises. Cette assistance se concrétise par des services de consultation et de recherche, à caractère technique et opérationnel.

À cet effet, le mandat de la Direction des services aux entreprises se réalise par les actions des deux services regroupés sous son égide.

**Service de la recherche technologique**

Les principales activités de ce service sont les suivantes:
- expérimentation de recettes en laboratoire, notamment en vue de la commercialisation de nouveaux produits alimentaires;
- constitution de fichiers de recettes standardisées et de menus équilibrés pour la PME hôtelière et de restauration, ainsi que pour le public en général;
- recherche de nouveaux concepts culinaires adaptés au style de vie moderne;
- constitution d'une banque de recettes visant à sauvegarder le patrimoine culinaire régional du Québec;
- élaboration et réalisation de projets de recherche touristique en collaboration avec les différentes régions et organismes touristiques officiels tels que les associations touristiques régionales;
- diffusion d'information relativement aux produits québécois, à l'intention d'une part, des professionnels de l'industrie touristique, hôtelière et de restauration, et d'autre part, du grand public;
- constitution d'un service de renseignements techniques à l'usage du public.

**Service de la consultation en gestion**

Les principales activités de ce service se présentent comme suit:
- identification des problèmes auxquels l'entreprise fait face dans différentes branches reliées à la gestion (administration, finances, marketing, production);
- identification des possibilités qui s'offrent à l'entreprise afin de favoriser son implantation, son expansion et sa rentabilité;
- participation au développement de méthodes de contrôle susceptibles d'aider le gestionnaire à réduire les frais d'exploitation de son entreprise;
- recherche de solutions et élaboration de programmes réalistes, en collaboration avec le gestionnaire de l'entreprise, et participation à la mise en application des programmes proposés.

Le Service de la consultation en gestion offre un service professionnel gratuit et entièrement confidentiel.

**Clientèle**

Ces deux services s'adressent aux propriétaires de petites et moyennes entreprises des secteurs de la restauration, de l'hôtellerie et du tourisme ainsi qu'aux sociétés oeuvrant dans ces mêmes secteurs.

Dans le cadre de la recherche, la préférence est accordée à toute entreprise qui a comme fonction principale de fournir des prestations touristiques au Québec.

Madame Agnès Jarnuszkiewicz

Sous-ministre adjointe du Développement
industriel et commercial
M.A.P.A.Q.

Monsieur le président,
Mesdames, Messieurs,

C'est un plaisir et un honneur pour moi de vous rencontrer cet après-midi à l'occasion de ce colloque. Cette activité me sensibilise davantage à l'importance du secteur céréalier au Québec. D'ailleurs, c'est avec empressement que j'ai accepté l'invitation du président.

Depuis les dix dernières années, la production céréalière au Québec est un sujet de grande actualité. On disait auparavant qu'il était impossible de produire des céréales au Québec. "Les sceptiques ont été confondus".

Entre 1977 et 1985, les interventions massives du gouvernement du Québec, dans le but de promouvoir la production céréalière, ont donné les résultats escomptés en termes de superficies ensemencées et dépassé les objectifs pour le volume de la production et le degré d'autosuffisance en céréales fourragères.

Cherchant à améliorer la balance commerciale du Québec par la réduction des importations de grains de provende, voulant augmenter le degré d'autosuffisance et encourager l'utilisation des sols possédant un bon potentiel agricole, le gouvernement a investi 120 millions de dollars entre 1977 et 1985 dans des programmes particuliers aux céréales et aux fourrages.

Ces programmes, tels que la création de centres de grains, l'aide à l'achat de silos à grains et ensilage sur la ferme, d'équipements spécialisés, de séchoirs à foin, de moulanges à la ferme, en plus des subventions accordées pour la recherche, la mise au point technique, l'assurance-récolte, l'assurance-stabilisation et le conditionnement des grains de semence, la mise en valeur des sols, ont largement contribué à l'augmentation de la production céréalière qui est passée de 860 000 t.m. en 1976 à près de 2,8 millions de t.m. en 1985. Pour sa part, le degré d'autosuffisance est passé de 33% à 85%.

Parallèlement à cet ensemble de mesure, la création de la Régie des grains du Québec, en 1979, a permis d'introduire un sytème de

classement pour contrôler et promouvoir la qualité des grains utilisés au Québec.

En 1982, la Régie des marchés agricoles ordonnait la publication du Plan conjoint des producteurs de cultures commerciales, alors qu'en 1985, elle intervenait sur la garantie de solvabilité financière des acheteurs de grains.

Les retombées économiques de l'augmentation de la production céréalière sont très satisfaisantes. Les investissements globaux, qui s'élèvent à 800 millions de dollars, ont contribué à créer 33 000 personnes/année en termes d'emplois. Les 5,1 millions de tonnes de céréales supplémentaires produites ont remplacée des importations d'une valeur minimale de 700 millions de dollars. La valeur ajoutée supplémentaire atteint 1,45 milliard de dollars.

Maintenant que le Québec est près de l'autosuffisance complète concernant les grains de provende, le marché de l'alimentation humaine offre de très grandes possibilités.

Nous constatons actuellement un intérêt plus marqué de la part des producteurs céréaliers pour ce marché. Devant la baisse des prix pour cette denrée, ils cherchent des possibilités qui contribueront à améliorer la situation. Ils possèdent maintenant un bon savoir-faire qui leur permettent de produire plus efficacement et de satisfaire aux critères qu'exigent les acheteurs.

Ce débouché requiert une attention particulière à toutes les étapes, à partir des semences jusqu'à la transformation.

La demande industrielle en céréales pour l'alimentation humaine était évaluée à 815 000 t.m. en 1983. Le blé compte pour une part importante avec 550 000 t.m. En 1985, le blé québécois livré aux minoteurs représente un volume de 30 000 t.m., même pas 5% des possibilités.

Malgré que ce marché demeure très intéressant, un certain nombre de problèmes restent à résoudre. Il s'agit d'offrir aux utilisateurs un produit de qualité et un approvisionnement constant. Il existe bien sûr d'autres contraintes à être examinées de près.

On a noté qu'il existe actuellement une volonté tant aux niveaux fédéral que provincial, à l'université Laval, au collège Macdonald de pousser la recherche pour développer des variétés de céréales mieux adaptées au Québec. L'industrie privée fait également des efforts dans ce sens.

Je crois fermement que tous les intervenants du secteur, incluant le Ministère, devront se concerter afin de mettre en place des mécanismes permettant de répondre à ce marché qui, à première vue, semble une avenue intéressante pour nos producteurs de céréales. Il s'agit d'en évaluer les coûts, les retombées économiques et d'aller dans le même sens, si l'économie du Québe s'améliore grâce à ce marché.

En terminant, je tiens à remercier de façon particulière les conférenciers et conférencières qui ont accepté de participer à cet événement afin de nous faire profiter de leur expérience en matière de formation dans le secteur céréalier. C'est grâce à la venue au Québec de l'Association nationale de la meunerie française, qui célèbre son centième anniversaire de fondation, que ce colloque a pu être organisé.

A tous les participants et participantes, je souhaite que les sujets traités au cours de la journée ont fait la lumière sur le degré d'avancement de la formation en techniques céréalières en France et que vous allez poursuivre vos efforts à développer des programmes de formation adaptés aux besoins de vos industries.

## REMERCIEMENTS

Les autorités du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, le Conseil des denrées alimentaires du Québec et le Comité d'organisation désirent témoigner aux participants, aux conférenciers, aux personnes-ressources et aux médias d'information leur plus vive appréciation pour leur dévouement, leur contribution et leur aide à la réussite de cet événement.

Abdesslam Guerch
Secrétaire du Conseil
des denrées alimentaires
du Québec

Gouvernement du Québec
**Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation**